



Le transport-employeur

Bernard Gerardin

► To cite this version:

Bernard Gerardin. Le transport-employeur. *Economica*, 200 p., 1981, Coll. Economie publique de l'aménagement et des transports, no 11, ISSN 0150-2336, BONNAFOUS A., DERYCKE P. H. halshs-00338503

HAL Id: halshs-00338503

<https://shs.hal.science/halshs-00338503>

Submitted on 17 Nov 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

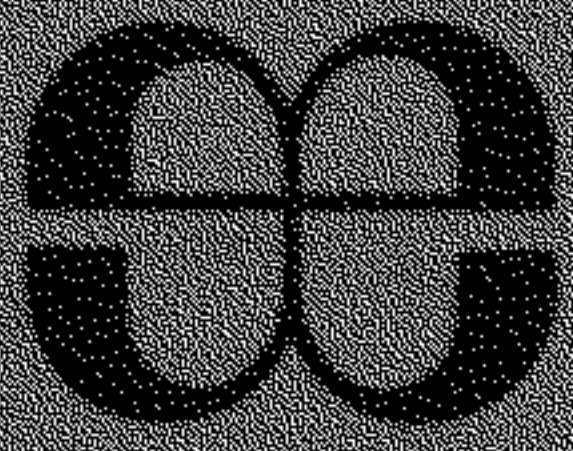
L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Cet ouvrage vous est proposé avec l'aimable autorisation de l'auteur et de l'éditeur ECONOMICA maîtres des droits. La présente version en PDF est sous le copyright d'ECONOMICA (<http://www.economica.fr/>) - 1981. Ce document est protégé en vertu de la loi du droit d'auteur.

With the author and the publisher of the copyright agreement. The present version in PDF is under the copyright of ECONOMICA (<http://www.economica.fr/>).

Ce document devrait être référencé de la manière suivante :

Gerardin B. Le transport-employeur. Paris : Economica , 1981, 200 p.
ISBN 2-7178-0375-0



économie
publique
de l'aménagement
et des transports

11

collection dirigée par alain bonnafous et pierre henri derycke

bernard gerardin

le transport-employeur



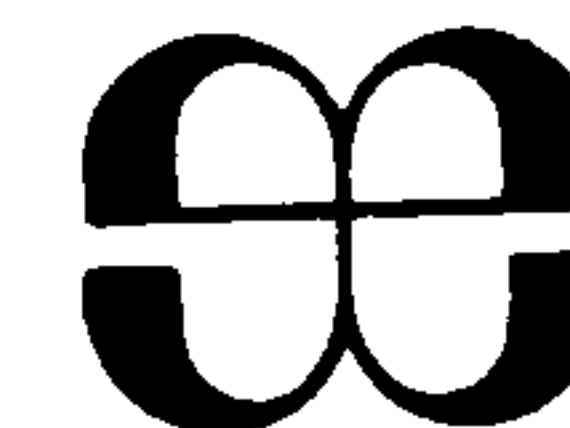
economica

LE TRANSPORT-EMPLOYEUR

par
Bernard Gerardin

Avant-Propos de
A. Bieber

Publié avec le concours de l'Institut de recherche des transports



ECONOMICA

49, rue Héricart, 75015 Paris
1981

AVANT-PROPOS

L'ouvrage de B. GERARDIN parle d'une forme de transport répandue, mal connue et importante : le "ramassage" des salariés d'une entreprise par des autobus affrétés, ou même directement exploités par leurs employeurs.

Répandue parce que répondant aux besoins des entreprises de plus en plus nombreuses qui s'implantent hors des zones urbaines centrales. Mal connue parce qu'organisée selon des modalités très libres de contrats privés entre employeurs et transporteurs et non soumise de ce fait, dans notre pays, à la tutelle des pouvoirs publics. Enfin, importante dans les économies locales, régionales et nationales, par son aptitude à résoudre les problèmes posés par la transformation, souvent brutale à notre époque, des structures industrielles.

Central dans l'élaboration d'un diagnostic sur l'évolution des transports régionaux dans notre pays, le transport-employeur n'a pourtant pas encore fait l'objet d'une étude aussi importante et systématique. Reconnaissons comme premier mérite à B. GERARDIN de s'être attaqué avec les doubles encouragements de l'Institut de Recherche des Transports et de l'Institut des Etudes Economiques, à une véritable synthèse de travaux antérieurs nombreux, souvent placés sous des éclairages particuliers.

Des monographies effectuées sur le cas des complexes industriels (Dunkerque) ou des zones industrielles (bassin minier du Pas-de-Calais) en mutation, ont ainsi mis en évidence l'importance du ramassage dans les politiques de mobilisation de main-d'oeuvre, pour reprendre le terme consacré, en période de relative pénurie de main-d'oeuvre.

Des analyses effectuées sur un échantillon d'industries plus variées (études de l'IRT à Lyon), ont ajouté à la problématique de base, en mettant en évidence, outre la "fidélisation" d'une main-d'oeuvre géographiquement très dispersée à un employeur, des notations particulières aux politiques sectorielles de main-d'oeuvre. Pour de nombreuses entreprises, l'avantage principal du ramassage a été de pouvoir s'adresser à une catégorie de personnel particulière. Pour d'autres entreprises, c'est la recherche de main-d'oeuvre peu exigeante, en rapide renouvellement, qui a été déterminante. Mais, dans un cas comme dans l'autre, l'interprétation classique du développement du ramassage demeure, on le voit, centrée sur la vie industrielle.

L'originalité de la recherche présentée consiste à mettre en évidence l'importance d'autres déterminants que ceux qui découlent directement de la sphère du travail.

L'analyse démographique des "clientèles" du transport-employeur permet en effet d'ouvrir des perspectives nouvelles très intéressantes. Comme le montre l'auteur, l'"économie familiale" joue son rôle dans le développement du ramassage. Deux hypothèses méritent en particulier d'être soulignées au vu des premiers résultats. La première concerne les jeunes peu qualifiés et résidant en zone rurale pour qui le ramassage semble être la meilleure façon de concilier deux impératifs bien souvent contradictoires : trouver un emploi et faire l'économie d'une résidence indépendante. La seconde concerne les ménages ayant deux emplois pour lesquels le coût d'utilisation de deux voitures peut s'avérer de plus en plus dissuasif.

Replacé dans sa sphère résidentielle et familiale et non seulement dans sa sphère industrielle, le transport-employeur apparaît alors comme une solution étonnamment moderne, adaptée aux contraintes développées par les options urbanistiques actuelles qui favorisent, d'une part, la dispersion des lieux d'activités dans l'ensemble de l'espace régional, d'autre part, la dispersion de l'habitat en lointaine périphérie des villes.

Or cette double dispersion ne peut pas conduire à la disparition de solutions collectives de transport, du fait de l'incapacité de nombreux salariés à utiliser la voiture pour se rendre à leur travail. De plus, les solutions de transport analysées dans cet ouvrage consomment en moyenne quatre fois moins d'énergie que la voiture individuelle et ce fait est particulièrement important dans l'optique d'un enchérissement continu de l'énergie.

Ainsi le transport-employeur doit être examiné très sérieusement, sans a priori technique ou idéologique, dans les études de transport effectuées à l'échelle régionale, son développement paraissant de nature à concilier bien des exigences de qualité de service rendue aux usagers, d'économie énergétique, d'adaptation au problème des zones de faible densité.

Beaucoup reste à faire pour mieux appréhender les problèmes posés par l'évolution des transports quotidiens dans notre pays. Mais l'ouvrage de B. GERARDIN nous aide beaucoup à aborder un aspect particulièrement préoccupant du fonctionnement futur de l'économie des régions : le transport de main-d'oeuvre. Propre à combattre les clichés et les jugements hâtifs, à mettre sur la voie de politiques adaptées et innovantes, il constitue un excellent exemple de recherche appliquée. Il intéressera autant l'analyste que l'homme d'action.

A. BIEBER

INTRODUCTION

Les systèmes de transport mis en place par les entreprises au service de leur personnel, que l'on désigne plus communément sous l'appellation de ramassage ouvrier ou de transport-employeur, n'ont fait jusqu'ici l'objet d'aucune étude d'ensemble. Cela ne signifie pas pour autant que le sujet soit totalement inconnu des chercheurs ou des administrations responsables de la politique des transports. De nombreuses études ponctuelles souvent de type monographique ont abordé cette question et ont souligné l'importance de ces systèmes dans l'organisation des migrations quotidiennes à l'échelon d'une agglomération, d'un département ou d'une région. Des recherches récentes conduites à l'initiative de l'Institut de Recherche des Transports (IRT) ou dans le cadre de l'Action Thématique Programmée "Socio-Economie des Transports" (DGRST - Mission de la Recherche) ont démontré l'importance de ces systèmes dans la politique du personnel des entreprises et dans l'organisation du marché du travail au niveau local, mais aucun de ces éléments ne donne une vue d'ensemble du problème. Pourtant la diversité des approches et la richesse des premiers résultats obtenus démontrent la nécessité d'un approfondissement des recherches et d'un effort de synthèse. C'est ce que nous avons essayé d'entreprendre.

Au fur et à mesure que nous avançons dans notre recherche, il nous est apparu indispensable de définir une problématique suffisamment large pour constituer un cadre adapté au sujet. Sans prétendre couvrir l'ensemble des approches possible, ce qui nous aurait conduits à développer une forme d'éclectisme critiquable à bien des égards, nous avons cherché à ne pas nous laisser enfermer dans le cadre trop restreint de l'Economie des Transports.

En effet, si l'Economie des Transports offre des outils d'analyse indispensables pour caractériser les spécificités du transport-employeur par rapport aux autres modes de transport collectif, elle ne permet pas d'analyser et de comprendre tant les effets du transport-employeur sur l'organisation de l'espace que les comportements des entreprises et des usagers. Limiter notre réflexion à un champ trop restreint reviendrait à abandonner toute possibilité de confrontation réelle avec les autres recherches menées sur le même thème. C'est pourquoi nous avons choisi de privilégier les régions urbaines comme cadre spatial d'analyse, compte-tenu des informations disponibles, de l'importance des interactions dynamiques qui peuvent être repérées dans ce cadre et du rôle qu'y joue le transport-employeur.

La nécessité de respecter une cohérence d'ensemble tout en rendant possible une confrontation entre des approches différentes et une analyse dynamique du comportement des différents acteurs nous a amenés à placer cette recherche dans le cadre conceptuel de l'analyse en termes de système. Parmi les différentes conceptions s'inscrivant dans ce cadre, celle qui nous paraît la plus apte à répondre à nos questions a été développée par André NICOLAI⁽¹⁾. Selon cet auteur, un système se définit

(1) A. NICOLAI, "Structure, comportement, fonctionnement, évolution économiques" in PALMADE "L'Economie et les Sciences Humaines", Dunod, 1967, p. 433-452.

comme : "un ensemble cohérent de structures et de comportements". Cela signifie qu'il existe des structures s'imposant aux individus et aux groupes derrière l'apparente anarchie des faits observés. Elles influent sur les comportements, mais peuvent elles-mêmes évoluer à la suite d'une transformation des comportements. C'est ce lien dialectique entre structures et comportements qui crée la dynamique du système. Sur cette base, un système social apparaît donc comme "un agencement dynamique, cohérent et spécifique des rapports réels et objectifs que des groupes d'individus, supports de ces structures qu'ils n'ont pas choisies, entretiennent et font évoluer par leurs comportements constants d'adaptation, en jouant des rôles complémentaires et différenciés à l'occasion d'activités socialement accomplies dont certaines exercent un effet d'entraînement sur les autres et définissent la logique des incompatibilités structurelles" (1).

C'est ainsi que le transport-employeur constitue de notre point de vue un système social en tant que tel, car il ne se réduit pas à un mode de transport, mais doit être analysé comme un ensemble de structures et de comportements en interaction dynamique. Pour en comprendre le fonctionnement et l'évolution, nous faisons ici l'hypothèse qu'il est pertinent de l'intégrer dans un système plus vaste : le système urbain. Celui-ci ne peut selon nous se limiter au cadre de la ville traditionnelle, mais doit rendre compte de la réalité urbaine nouvelle que tente de cerner le concept de région urbaine. A l'intérieur de ce système urbain, nous choisissons de privilégier trois sous-systèmes : le système de transport, le système de localisation et le système de pratiques et relations sociales (2).

Ce choix n'exclut pas bien entendu qu'il puisse exister un grand nombre d'autres sous-systèmes à l'intérieur du système urbain. Nous les privilégions non pas de manière totalement arbitraire, mais parce qu'ils contiennent des éléments susceptibles d'éclairer l'étude du fonctionnement et de l'évolution du transport-employeur. En effet, ce dernier rassemble trois catégories d'acteurs qui interviennent directement dans son fonctionnement : l'entreprise, l'utilisateur et le transporteur.

- Le transporteur, par la nature même de son activité, se situe à l'intérieur du système de transport, que nous définirons comme "l'ensemble cohérent des structures et des comportements relatif au transport".

- Les usagers ont recours au transport-employeur pour se rendre du lieu de leur domicile au lieu de leur travail. Lieu du domicile et lieu de travail constituent les éléments d'un système de localisation, les localités. Ces localités sont des portions circonscrites de l'espace servant de support à des activités. Le système de localisation constituera donc "un ensemble de structures et de comportements relatif aux localités".

- Enfin, il est clair que le transport-employeur organisé et financé par l'entreprise fait partie de la politique du personnel, ne serait-ce qu'en tant qu'élément du salaire indirect. Il s'intègre donc dans l'ensemble des relations sociales du travail. De plus, on peut considérer que le choix modal effectué par les salariés est un révélateur

(1) A. NICOLAÏ "Comportement économique et structures sociales", p. 295.

(2) Pour une définition de ces trois systèmes, cf. "De l'évaluation de la politique des transports à l'évaluation de la ville", compte-rendu du séminaire animé par A. BONNAFOUS durant l'année universitaire 1976-1977. Note de travail IEE n° 77-9, septembre 1977.

de certaines formes de pratiques sociales qui ne peuvent être totalement expliquées dans le cadre du système de transport. Les comportements des usagers du transport-employeur sont la manifestation concrète de pratiques et de relations sociales liées au monde de la production mais aussi à l'univers extra-professionnel.

Les trois systèmes ainsi définis constituent un cadre d'analyse, qui va nous servir de guide pour tenter de répondre aux interrogations qui ont suscité et orienté cette recherche. Celles-ci peuvent être regroupées autour de trois grands thèmes :

- 1 - la place et la spécificité du transport-employeur par rapport aux autres modes de transport ;
- 2 - le rôle du transport-employeur dans la localisation relative de l'habitat et de l'emploi ;
- 3 - l'analyse du comportement des usagers et des employeurs vis-à-vis du transport-employeur.

1 - La place et la spécificité du transport-employeur par rapport aux autres modes de transport

Il s'agit d'abord de s'interroger sur le cadre institutionnel et juridique du transport-employeur, puis de fournir des éléments susceptibles de contribuer à une évaluation de la place et de la spécificité du transport-employeur dans l'ensemble des transports routiers de voyageurs.

Le transport-employeur est-il simplement un vestige du passé en voie de disparition, ou bien est-il appelé à connaître un développement qui conduirait à l'intégrer obligatoirement dans la définition de toute politique de transport, aussi bien au niveau régional que national ? Quelle est sa place exacte dans l'activité des transporteurs routiers ?

Ces questions se situent pour l'essentiel dans le champ du système de transport. Bien qu'apparemment banales, elles sont primordiales et conditionnent la suite de notre réflexion ; c'est pourquoi nous y consacrerons notre première partie.

2 - Le rôle du transport-employeur dans la localisation relative de l'habitat et de l'emploi

Pour aborder cette question, nous pensons qu'il convient au préalable de définir précisément les espaces de références choisis : les régions urbaines, ainsi que les logiques dominantes de localisation de l'habitat et de l'emploi à l'intérieur de ces espaces. Après avoir caractérisé la structure des flux de transport-employeur, nous pourrions voir dans quelle mesure le transport-employeur peut ou non contribuer à la mise en place d'une nouvelle structuration de l'espace. Cela fera l'objet de la deuxième partie.

3 - L'analyse du comportement des usagers et des employeurs vis-à-vis du transport-employeur

Ce thème a déjà fait l'objet de réflexions intéressantes sur la base de quelques situations particulières. Il s'agira ici de dégager certaines composantes structurelles qui, au-delà de la diversité des comportements et des situations locales, pourraient constituer des tendances générales.

Dans un premier temps, nous analyserons les comportements des employeurs et des salariés vis-à-vis du transport-employeur. Puis, à partir d'une analyse détaillée des comportements des salariés en matière de choix modal, nous montrerons en quoi l'usage du transport-employeur peut être un révélateur de pratiques sociales spécifiques liées à l'univers du travail, mais aussi aux relations sociales extra-professionnelles. L'ensemble de cette analyse sera développé dans la troisième partie.

Les trois parties de cette étude, si elles doivent être nettement distinguées pour la clarté de l'exposé, sont en fait largement interdépendantes, car le fonctionnement de chacun des trois systèmes est dépendant des caractéristiques et de l'évolution des deux autres. Nous aurons l'occasion de le souligner en de multiples occasions. C'est d'ailleurs précisément la convergence et la complémentarité des réponses que nous pourrons apporter aux différentes questions posées initialement qui nous amèneront à proposer des pistes de recherches susceptibles d'orienter des travaux ultérieurs.

PREMIÈRE PARTIE

TRANSPORT-EMPLOYEUR ET SYSTÈME DE TRANSPORT

CHAPITRE I

LE CADRE JURIDIQUE

I - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET COORDINATION DES TRANSPORTS ROUTIERS

L'organisation et le fonctionnement du marché des transports routiers de voyageurs sont caractérisés en France par l'importance de l'intervention de l'Etat. L'essor des transports routiers individuels et collectifs, ainsi que la dégradation de la situation financière et de l'activité des compagnies de chemins de fer ont amené le Gouvernement avant 1939 à proposer un ensemble de mesures visant à limiter le développement du transport routier. Celles-ci se sont traduites dans les faits par une politique dirigiste basée sur un système de contingentement et sur la subordination de toute création d'entreprises de transports routiers à une autorisation ministérielle.

Le cadre juridique actuel a été redéfini après la Seconde Guerre Mondiale à partir de la loi du 5 juillet 1949. Cette loi renforce les possibilités d'intervention de l'Etat dans l'organisation du marché des transports. Le décret d'application du 14 novembre 1949 (1), qui reste le texte de base de la réglementation actuelle, définit le principe d'une stricte coordination. Le Ministère des Transports est chargé de la mettre en place avec l'aide d'un organisme consultatif : le Conseil Supérieur des Transports. Il est relayé au niveau départemental par un "Comité Technique Départemental des Transports" présidé par le Préfet ou son représentant, qui comprend des fonctionnaires, des représentants des transporteurs, des élus locaux et des usagers. Ce Comité est chargé de préparer "un plan de transports publics voyageurs par fer et par route", en vue d'assurer la desserte des populations dans les conditions les meilleures pour l'économie générale (2). En conséquence, le décret maintient pour les transports de voyageurs le régime de l'inscription au plan départemental des transports : "Les services de transports de voyageurs ... ne peuvent être exploités s'ils ne sont inscrits au plan de transport départemental" (3).

Toutefois, le décret énumère dans son article 2 une liste de services de transport qui sont placés "hors coordination". On y trouve

(1) Décret n° 49-1473 du 14 novembre 1949. J.O. du 15 novembre 1949.

(2) Article 4 du décret du 14 novembre 1949.

(3) Article 7 du décret du 14 novembre 1949.

en particulier (article 2, alinéa 3) : "les transports exécutés par un service public, ou par un établissement agricole, industriel ou commercial, pour ses besoins normaux de fonctionnement, à condition que les véhicules utilisés ne transportent que des personnes attachées au service ou à l'établissement". Les services de transport du personnel qu'ils soient organisés par l'entreprise elle-même pour son compte propre, ou qu'ils soient sous-traités à un transporteur public semblent donc ne pas être soumis aux règles de la coordination.

Mais la lecture attentive de l'article 3 de ce même décret peut nous amener à nuancer cette première interprétation. Celui-ci stipule en effet :

"Les services de transports de voyageurs non visés à l'article 2 ci-dessus sont soumis aux dispositions du présent décret...

2°) Les services routiers réguliers et les services routiers occasionnels :

a) les services routiers réguliers sont ceux qui assurent, quelle que soit leur fréquence, la desserte d'une relation suivant un itinéraire à des dates et selon les horaires publiés à l'avance et qui prennent et laissent des voyageurs en des points désignés de leur itinéraire. Certains services réguliers peuvent être réservés à des catégories particulières d'usagers, notamment les transports d'écoliers et d'ouvriers".

Nombreux sont les systèmes de transport du personnel qui répondent à cette dernière définition. N'y a-t-il donc pas contradiction entre les articles 2 et 3 du décret du 14 novembre 1949 ?

Dans les faits, la plupart des services de transports du personnel ont été placés hors coordination, et sont donc considérés du point de vue juridique comme relevant uniquement de l'entreprise, celle-ci devant conserver la direction et la responsabilité du transport.

Toutefois, la jurisprudence montre que le décret de 1949 peut donner lieu à des interprétations quelque peu différentes. Ainsi la Société des Transports en Commun Lyonnais (TCL) a été condamnée le 14 février 1973 par le Tribunal de Commerce de Lyon

"Pour avoir enfreint le règlement des transports au préjudice de la Société des Transports Philippe".

Elle a décidé de faire appel. Le premier jugement a été confirmé par la Première Chambre de la Cour d'Appel de Lyon le 22 janvier 1974 (1). Dans les attendus, la Cour d'Appel de Lyon propose une interprétation de l'article 2 du décret du 14 novembre 1949 (2). Elle considère que l'article 2 du décret ne s'applique que dans le cas où l'entreprise qui contracte avec un transporteur public conserve la direction et la responsabilité totale du transport. Cela signifie pratiquement que le transporteur ne peut percevoir auprès des salariés une partie du prix du transport ; ce qui créerait un lien juridique entre les salariés ramassés et lui-même. Il s'agit là d'une interprétation très stricte du décret.

(1) *Bulletin des Transports* n° 1635 du 20 février 1974, p. 82 à 84. On trouvera dans ce bulletin le texte du jugement rendu par la Cour d'Appel de Lyon le 22 janvier 1974.

(2) Cf. B. GERARDIN, "Transports de personnel et coordination des transports". Note de travail n° 79-2, février 1979, p. 3-4.

Au contraire, l'interprétation proposée par le Ministère des Transports dans une lettre datant du 27 mars 1973, en réponse à une demande émanant d'un transporteur, apparaît sensiblement plus large :

"Les transports de personnel visés à l'article 2, et de ce fait non soumis à la coordination, sont ceux qui sont exécutés pour le compte d'un service public ou d'un établissement agricole, industriel ou commercial, au moyen de véhicules leur appartenant ou sous couvert d'un contrat privé avec un transporteur... En conséquence, si votre société effectue un transport de personnel pour le compte d'une seule entreprise commerciale et sous couvert d'un contrat de droit privé, les conditions se trouvent réunies pour qu'il ne soit pas soumis aux dispositions du décret du 14 novembre 1949. Les autres caractéristiques possibles de ce transport, et notamment le mode de rémunération du transporteur, n'interviennent en aucune manière dans sa définition" (1).

L'imprécision de certains points de la réglementation et l'existence de plusieurs interprétations possibles ont conduit à une évolution progressive du décret de 1949.

(1) Le texte intégral de cette lettre est reproduit dans le n° 1635 du *Bulletin des Transports*, 20 février 1974, p. 84.

II - L'ÉVOLUTION DU CADRE JURIDIQUE

La réglementation n'est pas restée figée depuis 1949. Près de vingt décrets modificatifs sont venus compléter, ou dans certains cas refondre la plupart des articles du décret du 14 novembre 1949. La politique d'ensemble n'a pourtant pas encore été modifiée, même si elle semble s'être quelque peu libéralisée (1).

A cet égard, le décret du 21 décembre 1973 est tout à fait significatif de cette évolution. Il ne modifie pas le système existant, mais le complète en permettant l'organisation de services de ramassage "plurientreprises".

1 - LE DECRET DU 21 DECEMBRE 1973 (2)

A l'article 2 du décret du 14 novembre 1949 sont ajoutées deux nouvelles catégories de transports placés hors coordination. La première concerne :

"Les transports de personnels attachés à des établissements agricoles, industriels ou commerciaux géographiquement groupés, à condition qu'ils soient organisés par un mandataire commun et exécutés par un ou plusieurs transporteurs qui, dans le département ou les départements limitrophes, assurent un service urbain ou disposent d'une inscription au plan de transport".

Le circulaire du 7 octobre 1974 (3) précise que la notion de regroupement géographique :

"n'implique pas nécessairement la contiguïté des établissements considérés. Elle peut notamment résulter de l'appartenance des établissements : à un même quartier, à une zone industrielle ou commerciale, à une zone d'emploi ou d'activités présentant une certaine unité".

Cette nouvelle disposition permet d'organiser des services de transport-employeur dans les zones industrielles non desservies par les transports publics. Le mandataire chargé d'organiser pour le compte des établissements les services de transports de personnel ne peut en aucun cas être un transporteur. En effet, ces services étant placés "hors coordination", et faisant l'objet d'un contrat de droit privé, doivent respecter les règles de la libre concurrence. Le mandataire doit donc être en mesure de mettre les entreprises de transport en concurrence.

De plus, et cela constitue une nouveauté par rapport à la situation antérieure, les établissements groupés ne peuvent pas organiser eux-mêmes les services de transport. Ils doivent obligatoirement faire

(1) Cf. René RODIERE, "Droits des Transports" 2ème édition. Transports Terrestres. Paris, Sirey, 1977, p. 83.

(2) Décret n° 73-1222 du 21 décembre 1973 (J.O. 1er janvier 1974, p. 36). Voir aussi Bulletin des Transports n° 1630 du 16 janvier 1974, p. 18.

(3) Circulaire n° 74-161 du 7 octobre 1974 du Secrétariat d'Etat aux Transports.

appel à un transporteur inscrit au plan de transport ou assurant un service urbain (selon la définition donnée à l'article 3, § 3 du décret du 14 novembre 1949 modifié). La création ou la modification d'un service doit faire l'objet d'une déclaration à la Préfecture dont les modalités d'application sont fixées par un arrêté ministériel du 14 mai 1974 (1). Le Préfet dispose d'un délai de trente jours à compter de la réception de la déclaration pour faire opposition à la création des services. Pour refuser cette création, il ne peut se fonder que sur l'inexactitude ou le caractère incomplet de la déclaration. La même procédure doit être suivie en cas de modification des services déclarés (2).

Le décret de 1973 et ses modalités d'application ont donc pour effet d'assouplir certaines règles, tout en permettant l'organisation de services communs à plusieurs établissements.

2 - TRANSPORTS DE PERSONNEL ET VERSEMENT TRANSPORT

L'instauration d'un versement destiné aux transports en commun dans les grandes agglomérations concerne indirectement les services de transports du personnel.

Le versement auquel sont assujetties les entreprises de plus de neuf salariés a été d'abord instauré pour certains employeurs de la région parisienne par la loi du 12 juillet 1971, puis étendu aux grandes agglomérations de province par la loi 73-640 du 11 juillet 1973. Le décret 74-933 du 7 novembre 1974 a étendu l'application du versement-transport aux agglomérations de plus de 100 000 habitants. Les circulaires du 20 mars 1974, 16 décembre 1974 et 31 décembre 1976 précisent les conditions d'application de la loi. Le taux général de ce versement est de 1 % du salaire plafonné au sens de la sécurité sociale. Il peut atteindre 1,5 % en cas d'infrastructures de transports en commun subventionnées par l'Etat.

La loi prévoit que les employeurs assurant le transport intégral de leurs salariés peuvent obtenir le remboursement du versement transport au prorata des salariés transportés par rapport à l'effectif total. On notera qu'il s'agit là d'un remboursement et non d'une exonération. Pour obtenir le remboursement, l'employeur doit donc fournir un état détaillé tous les trimestres comprenant :

- la description précise du réseau,
- la liste des personnes transportées gratuitement.

L'examen détaillé de ces états pourrait fournir à la puissance publique, si elle le souhaitait, la possibilité d'estimer l'importance des systèmes de transports de personnel dans les grandes agglomérations.

En première analyse, le principe de ce remboursement peut apparaître comme un stimulant pour l'organisation de services de transport-employeur, et en quelque sorte une reconnaissance officielle de l'importance de ces services. Une analyse des prix de revient du transport-

(1) Arrêté Ministériel du 17 mai 1974 (J.O. 31 mai 1974, p. 5938).

(2) Ces dispositions ne s'appliquent que pour les transports de personnel prévus par l'article 2 (5a).

employeur telle qu'elle a été réalisée par le CETE (1) sur l'agglomération lyonnaise ou par l'IEE sur le département de l'Isère (2), montre qu'en fait l'organisation d'un service de transport coûte beaucoup plus cher à l'entreprise que le versement transport.

L'instauration du versement transport ne peut donc expliquer à elle seule la création de nouveaux services de transport-employeur. Toutefois, il semble qu'elle ait permis la généralisation du principe de la gratuité de ces services pour les usagers.

Il apparaît donc que ni le versement-transport, ni les multiples modifications du décret de 1949, n'ont réellement changé les rapports entre les services placés sous coordination et les autres services, comme le transport-employeur, qui ont été placés hors coordination. Le développement des services de transport du personnel et la chute du trafic sur les lignes régulières mettent chaque jour de plus en plus clairement en évidence l'inadaptation du cadre juridique actuel.

3 - LA REFORTE DU DECRET DE 1949

La refonte en cours du décret de 1949, si elle débouche sur la publication d'un nouveau texte devrait accélérer le processus de libéralisation. En effet, cette orientation fondamentale de la politique actuelle des transports terrestres, très clairement mise en évidence dans le rapport GUILLAUMAT (3) a été confirmée par le Ministre des Transports Monsieur LE THEULE qui déclarait le 27 avril 1979 (4) :

"Tout ce qui est transport organisé par une personne physique ou morale pour son compte propre sans but lucratif doit rester libre, et cette notion ne doit pas être interprétée restrictivement. Cela peut poser quelques problèmes de frontières. On peut craindre qu'en excluant ainsi certains transports importants, tels ceux organisés par les entreprises pour leur personnel, on ne parvienne à optimiser l'organisation des transports. Il faut à cet égard se garder de raisonner trop globalement en termes quantitatifs, car les usagers sont très sensibles aux conditions de transport : horaires, durée du trajet, parcours d'approche ; et la plupart du temps les transports de personnel sont si strictement adaptés aux besoins de l'entreprise (horaires) et des personnels (circuits, durée), qu'ils paraissent peu compatibles avec ceux d'autres usagers".

(1) CETE de LYON - GSU-IRT "Transport-Employeur : l'exemple de l'agglomération lyonnaise", décembre 1974.

(2) "Le ramassage ouvrier dans le département de l'Isère". Cahier n° 5, novembre 1978. Etude réalisée pour le compte de la Direction des Transports Terrestres.

(3) "Orientations pour les transports terrestres". Rapport de la Commission d'étude présidée par Pierre GUILLAUMAT. La Documentation Française, Paris, février 1978.

(4) Extrait de l'intervention de Monsieur Joël LE THEULE, Ministre des Transports lors de la Table Ronde du 27 avril 1979 sur "Les Transports de voyageurs".

Dans le cadre de la mise en place des schémas régionaux et départementaux de transport, il était en effet apparu opportun à certains de proposer un couplage des lignes régulières et des lignes de transport-employeur. La suppression de lignes de transport-employeur semblait devoir permettre une meilleure rentabilisation de lignes régulières déficitaires. De plus, l'accès au public de certaines lignes dans les zones rurales aurait rendu possible une amélioration de la desserte en transports collectifs des zones rurales. De telles modifications ne pouvaient être envisagées sans l'accord des entreprises intéressées, et sans la modification des textes juridiques existant dans le sens d'une intégration des services de transport-employeur au sein de la réglementation de coordination des transports.

Les responsables d'entreprises, sans être systématiquement hostiles à ces propositions, ont émis des réserves et posé des conditions telles que leur réaction peut être assimilée à un refus dans la majorité des cas. C'est ce que nous avons pu constater à l'occasion d'entretiens avec certains d'entre eux. Il est vrai que si le problème de la coordination apparaît aisé à résoudre "sur le papier", il présente de redoutables difficultés de mise en oeuvre dans la pratique.

Le Ministre des Transports adoptant une position cohérente avec les conclusions du rapport GUILLAUMAT a donc tranché dans le sens d'une non-intervention de l'Etat dans l'organisation des services de transport du personnel. Les réformes juridiques en cours n'auront donc vraisemblablement pas d'incidence directe sur ces services. On peut toutefois souhaiter que la puissance publique, désormais consciente de l'importance du transport-employeur, sache se doter d'instruments d'observation et de mesure suffisamment fiables pour "parvenir à optimiser l'organisation des transports". En effet, nous pensons que l'organisation de l'ensemble des transports routiers de voyageurs passe par une meilleure connaissance et une prise de conscience de l'importance du transport-employeur. Pour le montrer, nous allons préciser la place du transport-employeur dans les transports routiers de voyageurs.

CHAPITRE II

TRANSPORT-EMPLOYEUR ET TRANSPORTS ROUTIERS

DE VOYAGEURS : ÉVALUATION QUANTITATIVE

La recherche de données statistiques permettant de mesurer l'importance du trafic et la part relative du transport-employeur s'est avérée très difficile à réaliser, car il n'existe pas à l'heure actuelle en France de statistiques globales et précises en matière de transport-employeur. La plupart des rapports de recherche ou d'études s'intéressant à ce thème débutent par le même constat : "le ramassage des travailleurs, qui est d'une ampleur voisine du ramassage scolaire reste très mal connu, et il serait indispensable que des enquêtes approfondies soient menées à son sujet" (1).

Nous avons pu toutefois rassembler des éléments d'information qui rendent possibles des estimations fiables. Les deux sources principales d'informations sont :

- l'enquête sur les migrations quotidiennes domicile-travail des actifs et des étudiants âgés de 14 à 65 ans, effectuée par l'INSEE en 1967 (2)
- les enquêtes sur l'utilisation des autobus et autocars réalisées chaque année par le Département des Statistiques des Transports (3)..

(1) Commissariat Général au Plan "Les Transports". Plan et Prospectives. Librairie Armand Colin, Paris, 1972, p. 38.

(2) André VILLENEUVE "Les déplacements domicile-travail". Economie et Statistiques n° 17, novembre 1970, p. 3-16.
Nous avons utilisé les résultats de cette enquête malgré leur ancienneté, car elle est la seule à notre connaissance qui fournisse une répartition modale des actifs migrants au niveau national tenant compte explicitement du transport-employeur.

(3) Département des Statistiques des Transports SAEI "Enquête sur l'utilisation des autobus et autocars", décembre 1974, mars 1976, février 1978. DST "Enquête permanente sur l'utilisation des véhicules de transport en commun de personnes en 1978", décembre 1979.
Voir aussi : Marie-Dominique THERY "Enquête statistique sur l'emploi des autobus et des autocars 9-15 juin 1967". INSEE Collection n° 3, série E, août 1969, p. 57-67. L'enquête a été totalement refondue au 1er janvier 1978, ce qui rend très difficile une analyse précise des tendances d'évolution.

I - L'IMPORTANCE QUANTITATIVE DU TRANSPORT-EMPLOYEUR

1 - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS LES MIGRATIONS QUOTIDIENNES

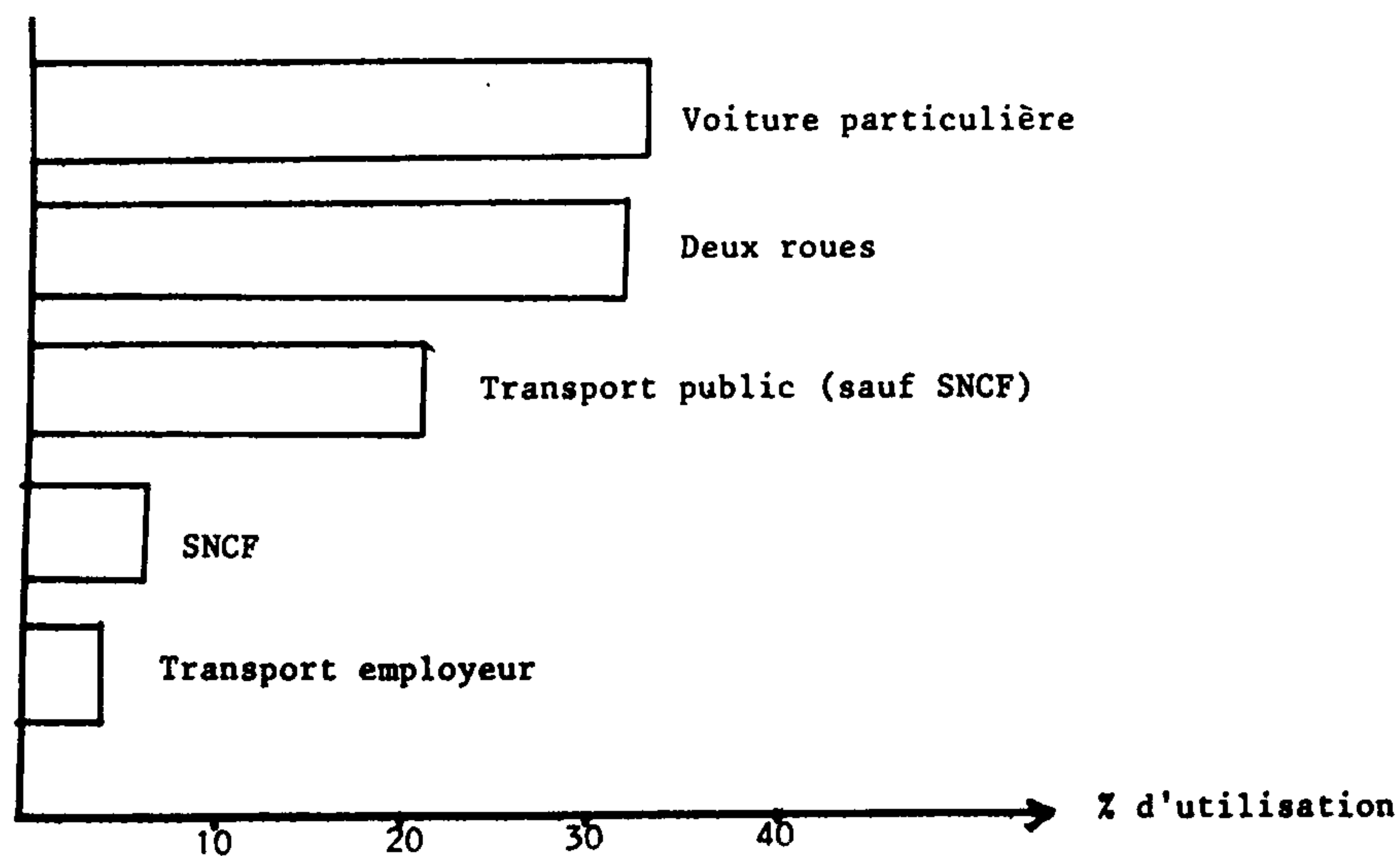
L'enquête de 1967 sur les migrations quotidiennes d'actifs permet d'estimer à 360 000 le nombre des utilisateurs du transport-employeur, soit 4,6 % des actifs migrants (1).

TABLEAU 1

Répartition modale des migrations
quotidiennes d'actifs
(marche à pied exclue)

Mode de transport	% d'utilisateurs
Voiture particulière	33,2
Deux roues	32,2
Transports publics (sauf SNCF)	21,6
SNCF	6,8
Transport-employeur	4,6
Divers	1,6

Source : INSEE



(1) Cette évaluation est cohérente avec les résultats de l'enquête 1967 sur l'utilisation des autocars et autobus.

La fréquentation des services de transport-employeur a augmenté de plus de 50 % depuis cette date, puisque l'enquête DST de 1978 conduit à estimer à environ 550 000 le nombre des usagers réguliers du transport-employeur en 1978. Il n'est malheureusement pas possible faute d'informations de savoir dans quelle mesure cette croissance de la fréquentation du transport-employeur a modifié la répartition modale des migrations quotidiennes d'actifs. On peut cependant affirmer que, sur le plan national, le transport-employeur occupe une place marginale quoique non négligeable par rapport aux autres modes de transports utilisés par les actifs migrants pour leurs déplacements quotidiens domicile-travail.

2 - EVALUATION DU TRAFIC

Trois indicateurs complémentaires permettent d'évaluer le trafic correspondant aux services de transport-employeur :

- 1 - le nombre de voyageurs transportés,
- 2 - le nombre de trajets effectués,
- 3 - le volume du trafic (exprimé en voyageurs x kilomètres).

1 - Le nombre de voyageurs transportés

TABLEAU 2

Evolution du nombre de voyageurs transportés
par les services de transport-employeur de 1967 à 1978

Année	Estimation de la population transportée	
		Indice
1967	370 000	100
1972	485 000	131
1973	540 000	146
1974	600 000	162
1975	520 000 (1)	140
1976	580 000 (1)	157
1978	550 000	148

Source : DST-SAEI

De 1967 à 1978, on observe une progression de près de 50 % de la population transportée par les services de transport-employeur. Après une forte croissance de 1967 à 1974, la fréquentation des services reste à peu près stable entre 1974 et 1978.

(1) Données corrigées. La correction tient compte du fait que les enquêtes de 1975 et 1976 ne portent que sur les véhicules âgés de moins de quinze ans.

2 - Le nombre de trajets effectués

TABLEAU 3

Evolution du nombre de trajets de 1967 à 1978

Année	Nombre de trajets en milliers/semaine	Indice
1967	129,7	100
1972	171,0	131
1973	179,0	138
1974	189,2	146
1975	156,0 *	120
1976	181,0 *	140
1978	196,0	151

* données corrigées

Source : DST-SAEI

La progression du nombre de trajets effectués est comparable à celle de la population transportée. On compte en moyenne de l'ordre de trente salariés transportés par trajet. Ce chiffre reste stable entre 1967 et 1978.

3 - Le volume du trafic

TABLEAU 4

Evolution du volume de trafic de 1967 à 1978

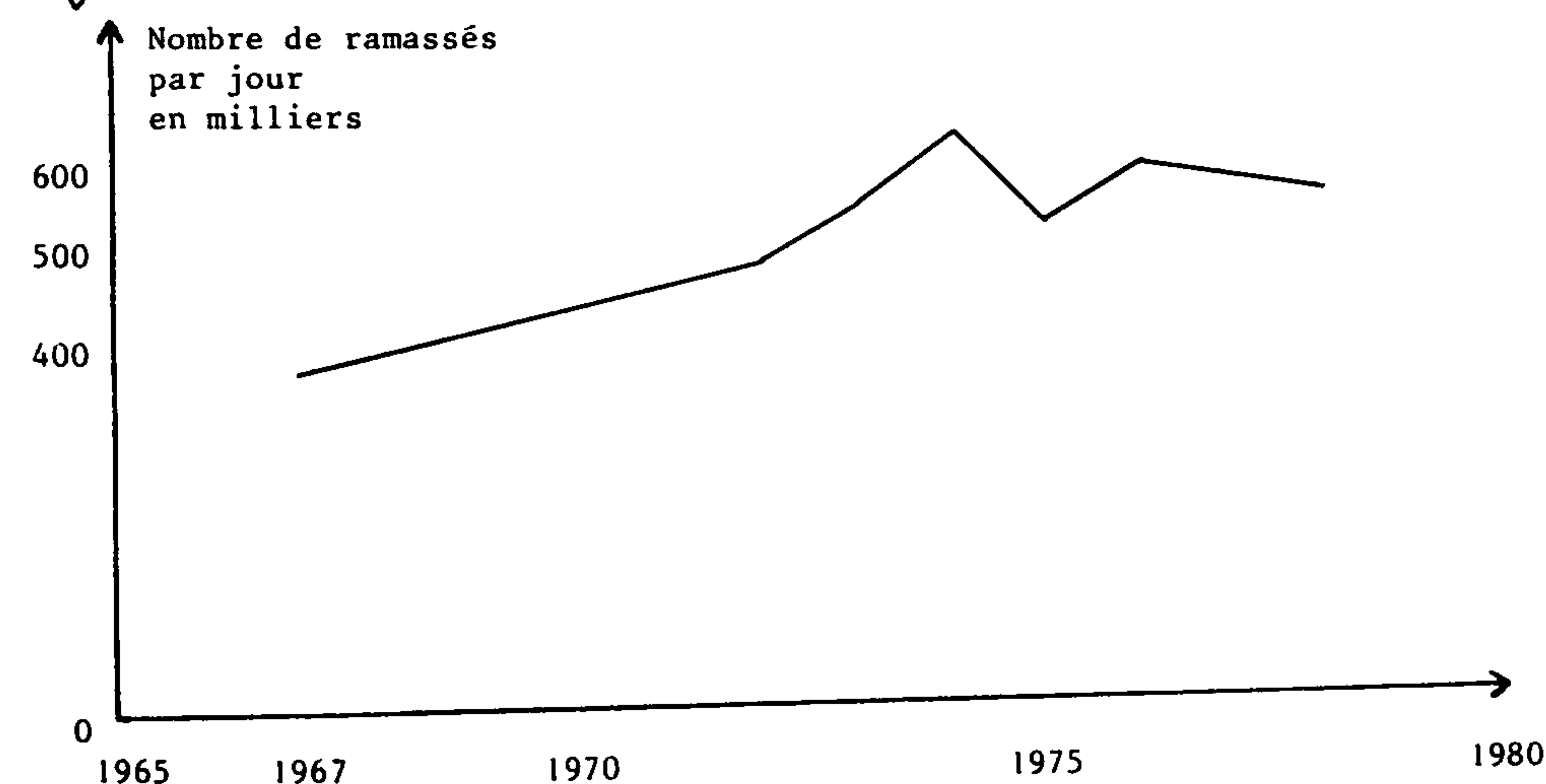
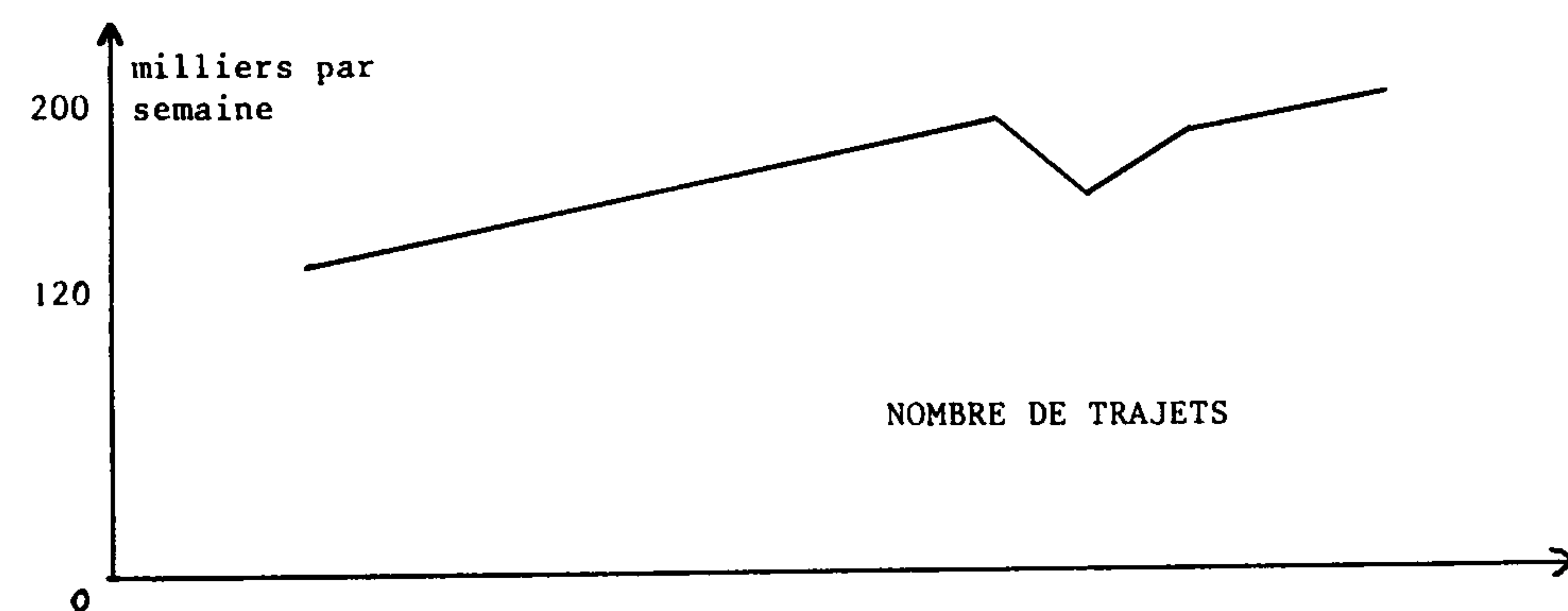
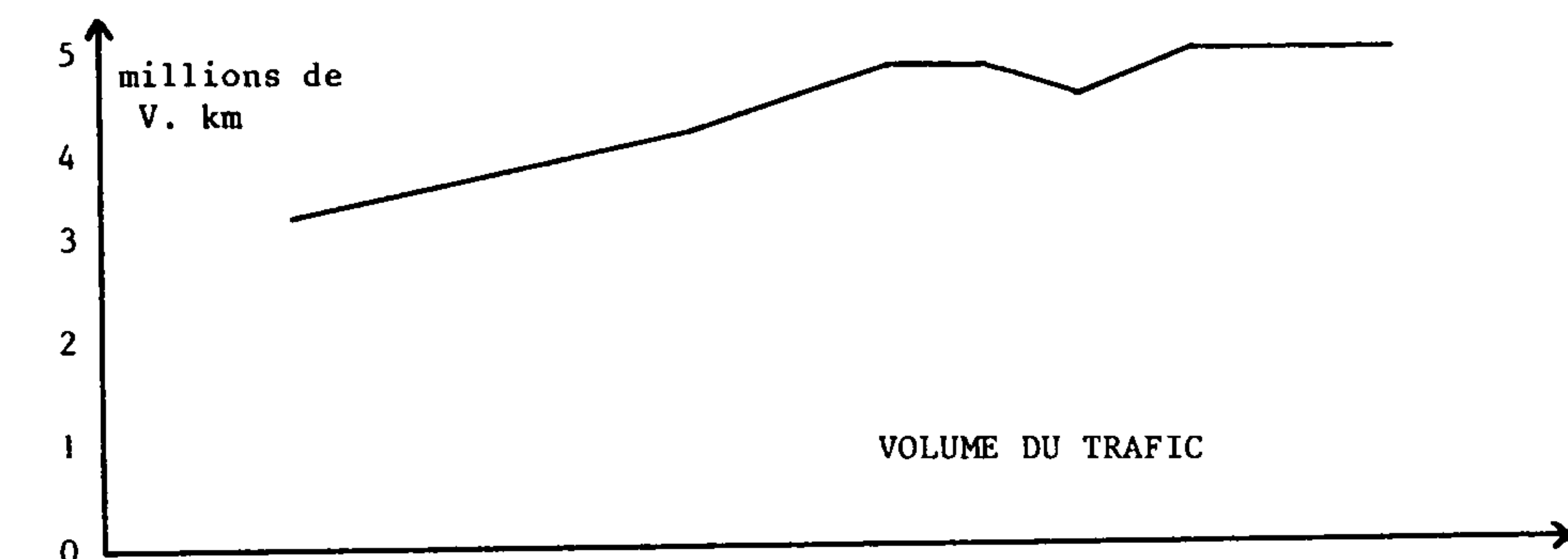
Année	Volume du trafic en millions de voyageurs/km/semaine	Indice
1967	3,4	100
1971	4,3	126
1973	4,9	144
1974	4,9	144
1975	4,6 *	135
1976	5,0 *	147
1978	5,0	147

* données corrigées

Source : DST-SAEI

FIGURE 1

Evolution du trafic de 1967 à 1978



Le volume du trafic a progressé moins rapidement que le nombre de trajets, ce qui se traduit par un raccourcissement d'environ 10 % de la longueur moyenne des trajets. Cette évolution peut s'expliquer par le développement de services de transport-employeur liés à des desserments en zone périurbaine. Pour ce type de services les distances parcourues sont sensiblement plus faibles que dans les services en zone rurale, ce qui tend à abaisser la distance moyenne parcourue.

Ces trois indicateurs montrent que le transport-employeur n'est pas un vestige du passé, mais qu'il connaît un développement rapide depuis une dizaine d'années.

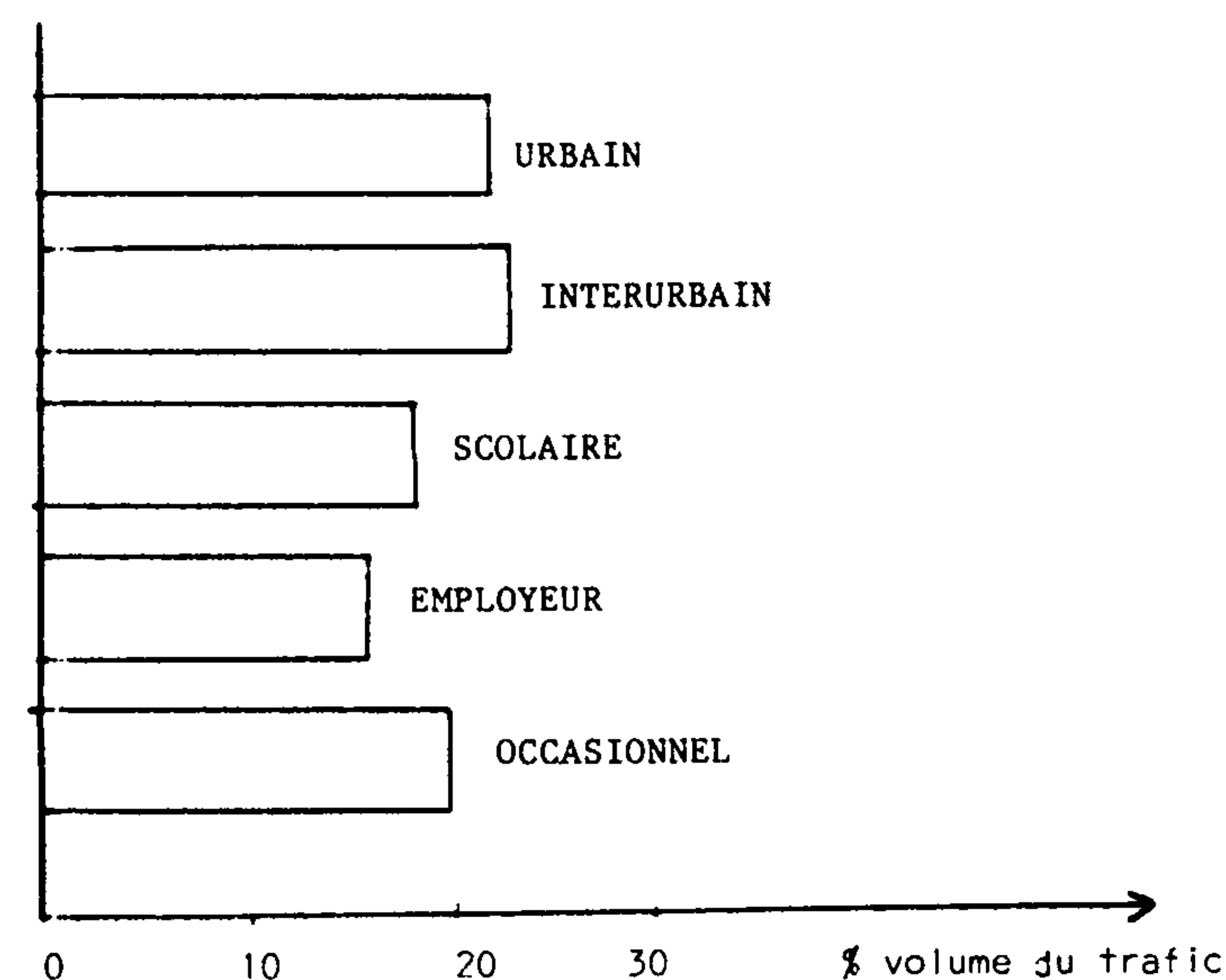
II - LA PLACE DU TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS

TABLEAU 5

Volume du trafic selon les types de services en 1978

Type de service	Voyageurs transportés en millions		Trajets effectués en millions		Volume du trafic en millions de voyageurs/km	
Transport urbain	984,5	45,5	41,1	49,0	341,5	22,3
Transport scolaire	428,0	19,8	14,2	16,9	284,6	18,6
Transport employeur	266,9	12,3	10,2	12,2	243,8	15,9
Transport occasionnel	145,8	6,7	5,5	6,5	310,7	20,2
Ensemble	2 164,0	100,0	83,9	100,0	1 534,1	100,0

Source : DST



Le transport-employeur représente un volume de trafic légèrement inférieur à celui du ramassage scolaire.

TABLEAU 6

Transports routiers de voyageurs
part du trafic assuré par les services de transport-employeur

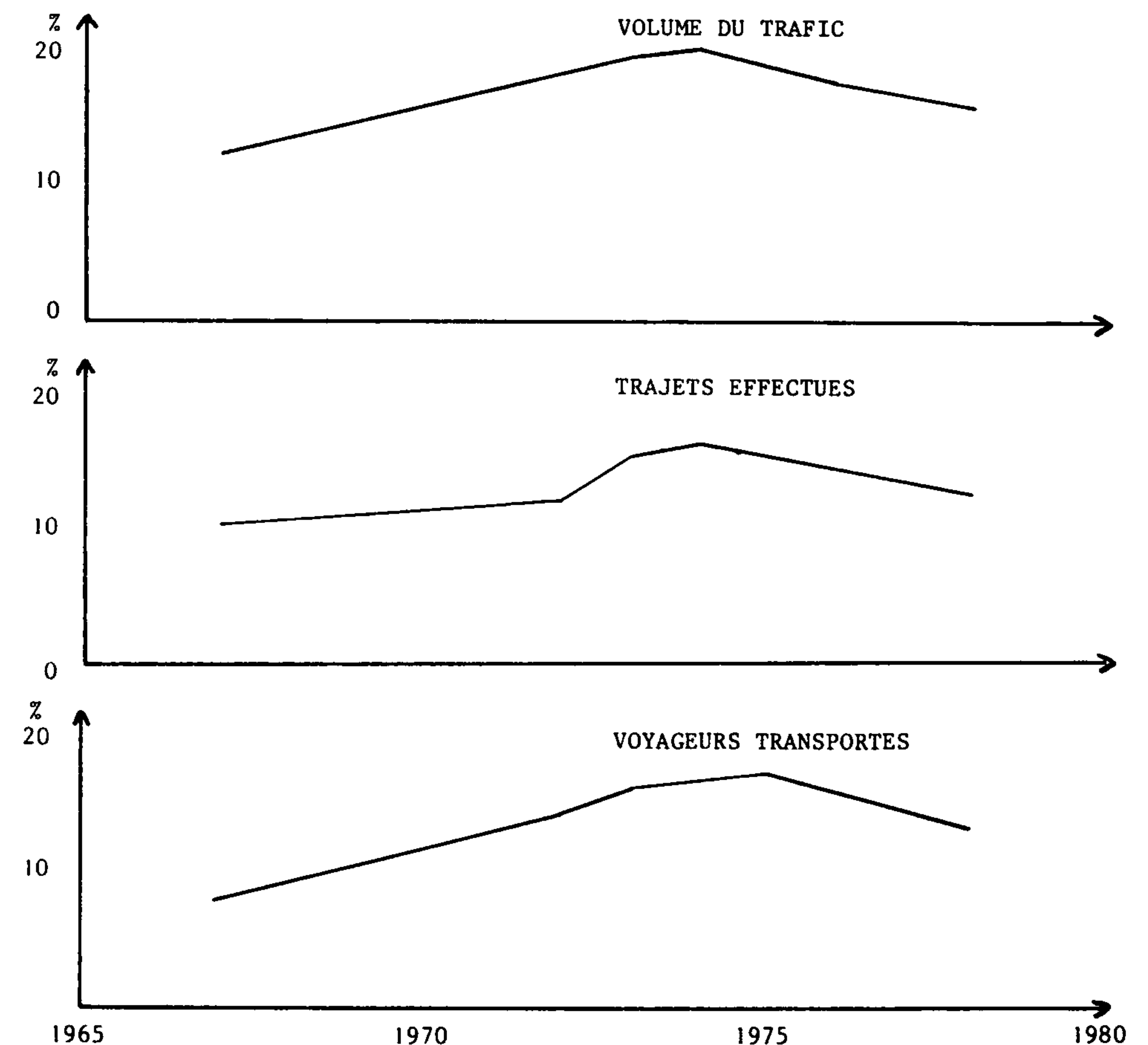
Année	% voyageurs transportés		% trajets effectués		% volume du trafic	
		Indice		Indice		Indice
1967	7,9	100	10,2	100	12,7	100
1972	14,2	180	12,0	117	-	-
1973	15,7	199	15,4	151	20,1	158
1974	16,3	206	16,5	162	20,7	163
1976	-	-	-	-	17,6	139
1978	12,3	158	12,2	120	15,9	125

Le volume du trafic et le nombre de salariés utilisant le transport-employeur ont fortement progressé depuis dix ans (+ 50 %). Le transport-employeur représente en 1978 une part sensiblement supérieure du marché des transports routiers de personnes à celle de 1967. Cela s'explique non seulement par la croissance en volume du transport-employeur mais aussi par le déclin relatif durant cette période des transports urbains (RATP exclue) et surtout interurbains.

On observera que cette évolution n'est pas continue, car après avoir fortement progressé jusqu'en 1974, la part relative du transport-employeur tend à décroître. Cela ne provient pas d'une diminution du volume des services, mais d'une reprise de l'activité de la plupart des réseaux de transports urbains liée à la crise énergétique.

FIGURE 2

Transports routiers de voyageurs
part du trafic assuré par les services de transport-employeur



III - ANALYSE DE LA RÉPARTITION DE LA POPULATION RAMASSÉE PAR RÉGION

Les flux de transport-employeur, appartenant à l'ensemble des migrations quotidiennes et plus généralement à l'ensemble des relations de "voisinage" constituent pour l'essentiel des migrations intra-régionales. L'analyse de la répartition de la population ramassée selon les régions apporte donc une information supplémentaire significative.

Pour analyser ces informations, nous avons choisi de les rapporter à la population de chacune des régions. Un indicateur de disparité du transport-employeur I_i permet à l'aide d'une représentation cartographique de visualiser l'importance relative du phénomène selon les régions

$$I_i = \frac{\frac{R_i}{R}}{\frac{P_i}{P}}$$

où R_i et R , P_i et P représentent respectivement le nombre de ramassés travaillant dans la région i et dans l'ensemble de la France, la population totale de la région i et de la France.

Deux cartes ont pu ainsi être construites pour les années 1967 et 1978.

1 - LA SITUATION EN 1978

On note tout d'abord l'existence d'une ligne de partage Cherbourg-Marseille qui sépare les régions où le transport-employeur joue un rôle important de celles où il occupe une place modeste voire négligeable - 85 % des salariés utilisant le transport-employeur résident à l'est de cette ligne. Cette opposition reflète le déséquilibre Est-Ouest, entre d'une part les régions industrialisées et d'autre part celles qui sont faiblement ou non industrialisées.

Une analyse plus fine des données fait apparaître quatre types de régions.

i - L'Est de la France

La Lorraine, l'Alsace et la Franche-Comté se caractérisent par la présence de réseaux de transport-employeur de grande taille dans les industries charbonnières (HBL), sidérurgiques (SACILOR) et automobiles (PEUGEOT). Le ramassage y est massif et s'effectue souvent sur de longues distances.

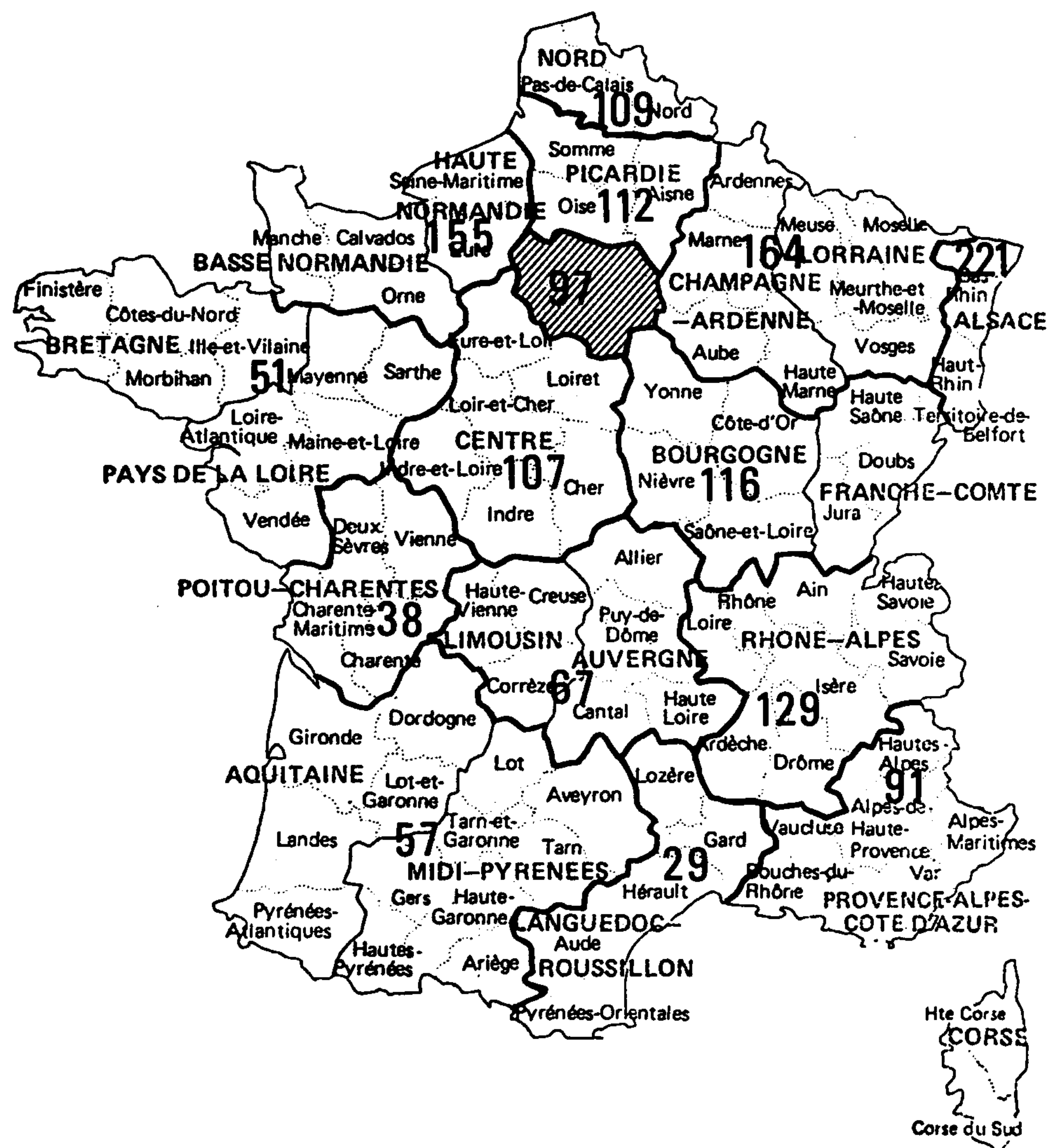
CARTE 1

Nombre de migrants en milliers
1978



CARTE 2

La disparité du transport-employeur selon les régions en 1978



Indicateur de disparité : I_1 par rapport à la population

Moyenne française $I_1 = 100$

2 - La zone d'attraction de la région parisienne

Si le transport-employeur n'est pas très développé dans l'agglomération parisienne proprement dite, il tend à occuper une place de plus en plus importante dans les régions périphériques qui ont bénéficié de nombreux desserlements. C'est en particulier le cas de la Normandie où le transport-employeur joue désormais un rôle comparable à celui que l'on observe dans l'Est.

3 - Les autres régions industrielles

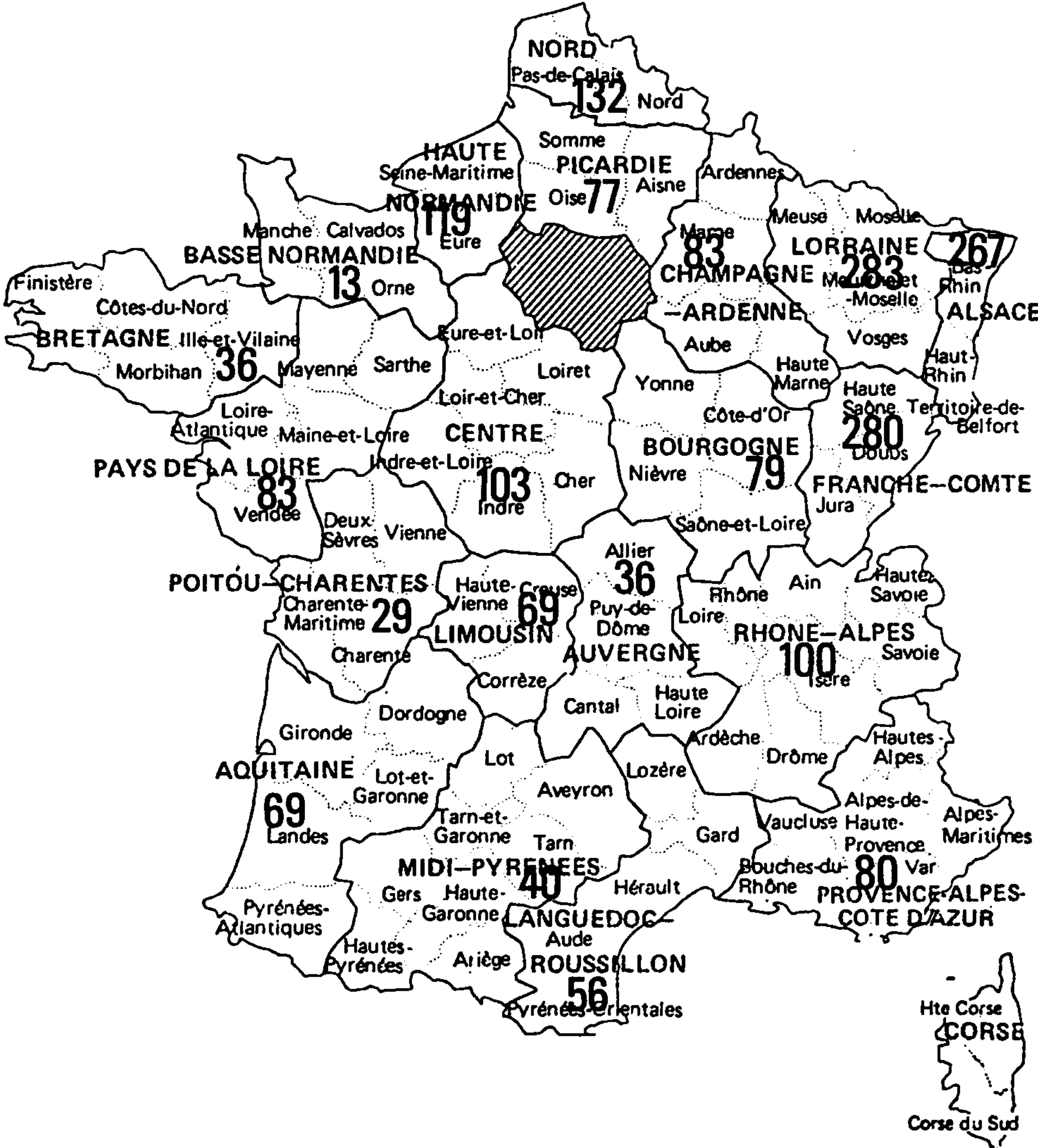
Le transport-employeur se situe relativement à la population à un niveau supérieur à la moyenne nationale. C'est le cas en particulier dans le Nord et la région Rhône-Alpes.

4 - Le reste de la France

Les autres régions se localisent toutes à l'ouest de la ligne Cherbourg-Marseille. Le transport-employeur ne joue un rôle significatif que dans la zone d'attraction de certaines grandes agglomérations (exemple : réseau CITROËN autour de Rennes).

CARTE 3

La disparité du transport-employeur selon les régions en 1967



Indicateur de disparité : I_1 par rapport à la population
Moyenne française $I_1 = 100$

TABEAU 7

Importance relative du transport-employeur selon les régions

Régions	Population 1975		Indice de disparité Population 1978	Indice de disparité Population 1967	Evolution relative(1) 78/67
		%			
Nord	3 914	7,4	109	132	- 17
Picardie	1 679	3,2	112	77	+ 45
Ile de France	9 879	18,8	97	99	- 2
Centre	2 152	4,1	107	103	+ 4
Normandie	2 902	5,5	155	71	+ 118
Bretagne	5 362	10,2	51	60	- 15
Pays de la Loire	1 528	2,9	38	29	+ 31
Poitou-Charentes	1 528	2,9	38	29	+ 31
Auvergne	2 068	3,9	67	46	+ 46
Limousin	2 068	3,9	67	46	+ 46
Midi-Pyrénées	4 818	9,1	57	56	+ 2
Aquitaine	4 818	9,1	57	56	+ 2
Champagne	3 668	6,9	164	210	- 22
Lorraine	3 668	6,9	164	210	- 22
Alsace	1 517	2,9	221	267	- 17
Bourgogne	2 631	5,0	116	160	- 27
Franche-Comté	2 631	5,0	116	160	- 27
Rhône-Alpes	4 781	9,1	129	100	+ 29
Languedoc	1 789	3,4	29	56	- 48
Provence - Côte-d'Azur - Corse	3 965	7,6	91	80	+ 14
Ensemble	52 653	100	100	100	

(1) Ces chiffres ne constituent que des ordres de grandeurs compte-tenu des erreurs aléatoires liées à l'échantillonnage.

TABLEAU 8

Le transport-employeur par régions en 1978 données brutes

Régions	Trafic v/km	%	Trajets	%	Voyageurs	%	Trafic total T.routier	Part du transport employeur	Longueur d'l trajet
Nord	22,9	9,4	0,7	6,9	21,6	8,1	89,0	25,7	32,7
Picardie	9,7	4,0	0,3	2,9	9,6	3,6	51,3	18,9	32,3
Ile de France	39,9	16,0	1,7	16,7	48,7	18,2	179,4	21,7	22,9
Centre	10,1	4,2	0,6	5,9	11,8	4,4	62,4	16,2	16,8
Normandie	23,0	9,4	0,8	7,8	22,7	8,5	61,5	28,2	28,8
Bretagne	16,0	6,5	0,6	5,9	14,0	5,2	165,2	9,7	26,7
Pays de la Loire	2,4	1,0	0,1	1,0	2,9	1,1	40,2	6,0	24
Auvergne Limousin	6,1	2,5	0,3	2,9	6,9	2,6	60,1	10,1	20,3
Midi Pyrénées Aquitaine	12,6	5,2	0,5	4,9	13,9	5,2	152,8	8,2	25,2
Champagne Lorraine	27,4	11,2	1,2	11,7	30,2	11,3	121,7	22,5	22,8
Alsace	19,2	7,9	0,6	5,9	17,0	6,4	64,4	29,8	32
Bourgogne Franche-Comté	12,7	5,2	0,5	4,9	15,4	5,8	97,0	13,1	25,4
Rhône-Alpes	24,8	10,2	1,5	14,7	31,1	11,7	176,1	14,1	16,5
Languedoc	2,5	1,0	0,1	1,0	2,8	1,0	54,3	4,6	25,0
Provence - Côte- d'Azur - Corse	15,5	6,3	0,7	6,9	18,3	6,9	138,7	11,2	22,1
Ensemble	243,8	100,0	10,2		266,9		1 534,1	15,9	23,9

Source : DST

2 - LA TENDANCE D'EVOLUTION

La population transportée a augmenté de près de 50 % de 1967 à 1978. C'est donc environ 180 000 salariés supplémentaires qui utilisent régulièrement les cars de ramassage. Cette évolution est d'autant plus remarquable que durant la même période le nombre de salariés de l'industrie n'a progressé que de 5 %.

L'opposition entre l'Est et l'Ouest n'a pas été atténuée depuis 1967. Par contre, la période 1967-1978 a été marquée par le déclin relatif des systèmes traditionnels de transport-employeur principalement concentrés dans l'Est et dans le Nord de la France. Dans le même temps, on constate l'émergence de réseaux de plus petites tailles dans la périphérie des régions urbaines. Parmi les 180 000 nouveaux utilisateurs du transport-employeur, 64 % sont concentrés dans quatre régions : la

Normandie, l'Ile de France, Rhône-Alpes et Provence-Côte d'Azur, principalement autour des régions urbaines de Paris, Rouen, Lyon et Marseille-Fos.

Le développement du transport-employeur est donc directement lié aux desserments et aux décentralisations d'établissements autour des grandes métropoles. C'est pourquoi, il peut sembler utile d'analyser la répartition de la population ramassée selon la taille des agglomérations.

IV - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR ET LA TAILLE DES AGGLOMÉRATIONS

La seule source d'information homogène au niveau national que nous possédions est l'enquête INSEE de 1967. Elle ne permet donc pas d'évaluer l'impact de l'évolution récente.

TABEAU 9
Répartition du transport-employeur
selon la taille des agglomérations en 1967

Taille de l'unité urbaine	Part du ramassage	% transport employeur total TC
Communes rurales	6,4	27
Unités urbaines < 10 000 habitants	6,9	29,4
10 à 50 000 habitants	6,6	49,6
50 à 100 000 habitants	4,9	21,1
+ de 100 000 habitants	4,3	14,1
Région parisienne { Ville de Paris	1,5	2,0
{ Couronne urbaine	1,4	2,3
{ Couronne suburbaine	1,8	3,1
France entière	4,6	13,6

Source : INSEE

Dans les grandes agglomérations de province, la part du transport-employeur est voisine de la moyenne nationale. Ce résultat est confirmé par les résultats d'enquêtes ponctuelles que nous avons rassemblés.

La région parisienne du fait de son hétérogénéité mérite un examen spécifique, car elle a d'une certaine manière servi de modèle aux régions urbaines qui se sont développées durant la période récente.

TABEAU 10

Agglomération	Date de l'enquête	% du transport employeur (MAP exclue)	Population totale
LYON (1)	1962	7	1 000 000
LYON (2)	1974	7	1 200 000 (aire du SDAU)
GRENOBLE (3)	1974	5	387 000
GRENOBLE (4)	1978	5	~ 400 000
TOULOUSE (5)	1968	4,5	500 000 (1975)
BORDEAUX (6)	1978	4	620 000
		(uniquement femmes)	

1 - LA REPARTITION DANS LA REGION PARISIENNE SELON LE LIEU DE RESIDENCE DE L'USAGER

Selon la localité de résidence de l'utilisateur, la part du transport-employeur dans les migrations quotidiennes d'actifs varie de 0,9 % à 12,1 %. Elle est négligeable dans l'agglomération parisienne proprement dite, ainsi que dans les banlieues Nord, Est et Sud-Est.

- (1) INSEE. Direction régionale de Lyon "Les déplacements quotidiens des travailleurs de l'agglomération lyonnaise". Enquête effectuée durant le deuxième trimestre 1962 pour le compte du Comité National pour l'étude et l'aménagement horaire du travail (CNAT) et des transports urbains lyonnais. Septembre 1963.
- (2) CETE de Lyon - GSU - IRT "Transport-employeur, l'exemple de l'agglomération lyonnaise" ; décembre 1974. Voir aussi STCRL - CETE de Lyon - DDE du Rhône "Les déplacements en transports collectifs dans l'agglomération lyonnaise". Etude réalisée à partir de l'enquête ménages de 1976, mars 1979, p. 13.
- (3) J.J. CHAPOUTOT "Ramassages, déplacements périphériques et gestion de la main-d'œuvre : l'exemple de l'agglomération grenobloise" in Journée d'études ramassage-ouvrier et transports publics - jeudi 27 janvier 1977 - CETE de Lyon.
- (4) "Le ramassage ouvrier dans le département de l'Isère", Cahiers IEE n° 5, novembre 1978.
- (5) CERAU "Le choix du mode dans la ville de Toulouse pour les déplacements domicile-travail". Ville de Toulouse, décembre 1968.
- (6) "Condition féminine salariée en Gironde". Collections de l'INSEE R 30 février 1978, p. 45.

Au contraire, elle s'avère être supérieure à la moyenne nationale dans les agglomérations secondaires et les zones rurales de la grande banlieue.

TABLEAU 11

Part du transport-employeur dans l'ensemble des moyens de transport
(MAP exclue) selon le lieu de résidence de l'utilisateur
dans la région parisienne (1965) (1)

Zone	%
PARIS	2,0
Banlieue Nord-Ouest	1,5
Banlieue Nord	1,3
Banlieue Est	2,6
Banlieue Sud-Est	1,7
Banlieue Ouest et Sud-Ouest	2,6
Grande banlieue Sud-Ouest	1,5
Région de Mantes	3,6
Grande banlieue Ouest et Nord-Ouest	5,5
Grande banlieue Est	0,9
Grande banlieue Sud-Est	1,6
Reste de la zone d'attraction	10,6
Reste des agglomérations secondaires	12,1
Autres zones rurales	8,3

Source : I'AURP

2 - LA REPARTITION DU TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS LA REGION URBAINE DE LYON

L'opposition entre le centre de l'agglomération et les zones périphériques s'observe aussi très nettement dans la région urbaine de

(1) Les informations concernant la région parisienne proviennent de deux enquêtes datant de 1962 et 1965. L'enquête de 1962 a été réalisée à partir d'un questionnaire annexé aux fiches du Recensement Général de la Population. L'enquête-ménage de 1965 portait sur 3 988 ménages. Dans ce dernier cas, le pourcentage des ramassés est donc entaché d'une erreur aléatoire importante. Les résultats de ces enquêtes ont été publiés dans le n° 17-18 des Cahiers de l'I'AURP "Les transports urbains" octobre 1969, p. 31.

Lyon. Les données dont nous disposons dans ce cas tiennent compte des desserlements et des décentralisations récentes (1).

TABLEAU 12

Répartition du transport-employeur
dans la région urbaine de Lyon

Secteur	% des entreprises assurant un service de transport	% des effectifs transportés
LYON-VILLEURBANNE	10	6
Proche banlieue	31	32
Grande banlieue	45	24
Moyenne	19	12,5

Source : IRT-CETE de Lyon - GSU

90 % des entreprises implantées à Lyon et Villeurbanne n'assurent aucun transport de leur personnel ; tandis qu'au contraire dans la grande banlieue, le transport-employeur est devenu une obligation pour près de 50 % des entreprises (2). Ces résultats sont confirmés par des enquêtes ponctuelles réalisées dans certaines zones industrielles de l'Est lyonnais (3), dans l'agglomération grenobloise (4), dans la région urbaine de Marseille et dans le Nord-Pas-de-Calais. L'ensemble de ces observations, sans fournir une évaluation quantitative précise, confirme le développement du transport-employeur en liaison avec la réorganisation d'activités au sein des régions urbaines. Les disparités observées dans le cas de la région parisienne ne constituent donc pas une exception, mais reflètent un type d'organisation de l'espace qui semble se généraliser et qui mérite donc un examen spécifique que nous entreprendrons dans la deuxième partie.

On retiendra de cette évaluation quantitative que le transport-employeur occupe une place relativement modeste au niveau national, mais que sa concentration et son développement rapide dans la périphérie des grandes agglomérations urbaines lui fait jouer un rôle sans cesse croissant qui mérite d'être examiné avec attention.

(1) IRT - CETE de Lyon - GSU "Transport-employeur : l'exemple de l'agglomération lyonnaise", décembre 1974, p. 27.

(2) IRT - CETE de Lyon - GSU, op. cit. p. 27.

(3) Compte-rendu des enquêtes réalisées dans la zone d'aménagement de l'Est lyonnais (ZAEL de St Priest) par M. JARRIGE in "Journées d'Etudes sur le ramassage ouvrier et le transport publics", op. cit. p. 84.

(4) J.J. CHAPOUTOT, J. GAGNEUR, L. JOSSE, P. LIOCHON "Système de transport urbain et mobilisation de la main-d'oeuvre - le cas de Grenoble" ATP Socio-Economie des Transports, décembre 1976, p. 255.

CHAPITRE III

CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES ENTREPRISES

DES USAGERS ET DES TRANSPORTEURS

Les services de transport-employeur étant organisés et financés presque totalement par les entreprises, il est évidemment essentiel de connaître les principales caractéristiques du "maître d'ouvrage". La taille de l'établissement, l'effectif ramassé, le secteur d'activité constituent des indicateurs qui, complétés par les résultats qualitatifs d'enquêtes réalisées auprès des chefs d'entreprises, permettent de définir une première typologie générale des entreprises.

Si, de toute évidence, l'entreprise constitue l'acteur essentiel dans un système de transport-employeur, il n'en reste pas moins que l'on ne peut comprendre le fonctionnement du système et le rôle de l'entreprise qui le met en oeuvre sans connaître les principales caractéristiques des deux autres acteurs principaux : les usagers et les transporteurs routiers. C'est pourquoi, sans entrer dans une étude détaillée qui pourrait s'avérer fastidieuse, nous avons cru bon de rassembler ici les éléments indispensables pour analyser leurs comportements.

I - LES SOURCES D'INFORMATION

Quels types d'entreprises organisent les services de transport-employeur ? Il n'est pas possible de répondre à cette question au niveau national et même régional faute d'éléments statistiques. Les quelques informations disponibles à ces niveaux tendent à privilégier les systèmes de ramassage massif : TRANSFENSCH en Lorraine, CITROEN en Bretagne, BERLIET (RVI) dans la région lyonnaise, PEUGEOT en Franche-Comté ; ce qui conduit à déformer la réalité en laissant supposer que les entreprises de petite taille ne sont pas en mesure d'organiser un ramassage. C'est pourquoi, sans prétendre décrire l'ensemble du phénomène mais en respectant sa diversité, nous avons choisi de limiter cette partie à l'analyse des informations concernant l'agglomération lyonnaise (1) et cinq départements : Indre, Isère, Meurthe-et-Moselle, Meuse et Moselle (2) qui ont fait l'objet d'une enquête pilote en 1978 à la demande de la Division des Etudes Economiques de la Direction des Transports Terrestres (DTT) (2).

La présentation des caractéristiques générales des usagers et des transporteurs s'appuie aussi sur cette source ainsi que sur l'enquête INSEE-IAURP (3) en ce qui concerne les usagers et sur les travaux de l'IRT et du CETE de Lyon (4) pour ce qui est relatif aux transporteurs.

- (1) IRT-CETE de Lyon - GSU "Transport-employeur : l'exemple de l'agglomération lyonnaise", décembre 1974.
- (2) Direction des Transports Terrestres - CETE de l'Est "Les services de transport du personnel - Enquêtes auprès des entreprises. Note sur les méthodes d'enquêtes", janvier 1979.
DTT - Division des Etudes Economiques "Note sur les enquêtes de transport de personnel", mars 1979.
DTT - Division des Etudes Economiques "Résultats des études quantitatives de transport de personnel". Référence E/475, juin 1979.
IEE "Le ramassage ouvrier dans l'Isère" Cahier n° 5, novembre 1978.
- (3) INSEE - SERC - IAURP "Résultats de l'enquête Transport dans la région parisienne" in "Les Transports Urbains" Cahier de l'IAURP n° 17-18, octobre 1969.
- (4) J.M. JARRIGE, R. BERGOUIGNAN "L'Organisation du ramassage ouvrier dans les entreprises de transport". IRT - CETE de Lyon, juin 1976.

II - CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES ENTREPRISES

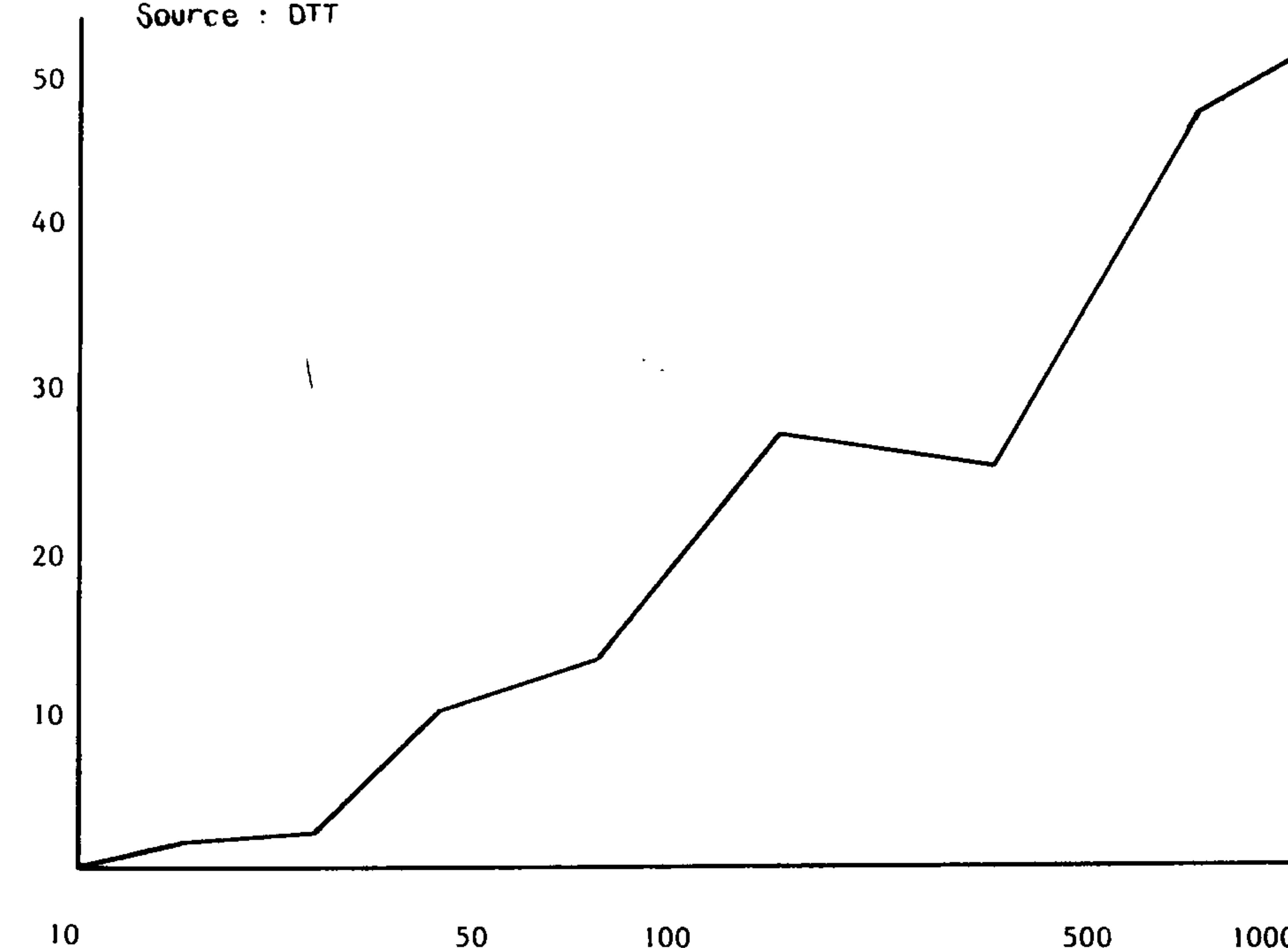
1 - TAILLE DES ETABLISSEMENTS

TABLEAU 13

Proportion des établissements organisant
un ramassage selon la taille

Taille des établissements	Isère	Meurthe et Moselle	Moselle	Meuse	Indre
10 - 19	1,7	1,0	2,0	1	0
20 - 29	2,2	1,4	2,0	2	1
30 - 49	9,6	1,4	2,0	2	1
50 - 99	13,0	2,3	5,0	9	6
100 - 199	27,0	13,0	7,0	29	8
200 - 499	25,0	4,8	16,0	26	17
500 - 999	47,0	31,4	29,0	33	0
+ de 1 000	53,0	31,4	29,0	33	0

Source : DTT



La proportion des établissements organisant un ramassage croît avec la taille de l'entreprise. Le transport-employeur joue un rôle tout à fait marginal dans les établissements employant moins de cinquante salariés.

On retrouve là un résultat qui avait déjà été mis en évidence par une enquête de l'Institut d'Economie Régionale du Sud-Ouest portant sur la partie rurale de la région aquitaine datant de 1971 (1).

TABLEAU 14

Transport-employeur et taille des établissements

	10-49	Taille 50-199	> 200
Nombre d'entreprises enquêtées	103	68	29
Nombre d'entreprises effectuant des transports	5	14	9
%	5	21	31

Source : Institut d'Economie Régionale du Sud-Ouest

2 - LES EFFECTIFS RAMASSES

En termes d'effectifs transportés, l'importance des établissements de plus de cinq cents salariés apparaît très nettement.

TABLEAU 15

Taille des établissements et effectifs transportés

	Agglomération lyonnaise	Isère	Meurthe et Moselle	Moselle
Proportion des établissements de plus de 500 salariés parmi les plus de 50 salariés	5	10	9	7
Part des effectifs transportés	70	66	88	82
Part des effectifs	32	46	85	82

(1) Bernard LAVAL "Espace rural et industrialisation. Essai d'explication : l'exemple de l'Aquitaine". Revue Juridique et Economique du Sud-Ouest, n° 2, 1971, p. 237-320.

Dans l'Isère, les établissements de moins de cinquante salariés, qui représentent 75 % des établissements de plus de dix salariés ramassent moins de 2 % des usagers du transport-employeur.

Dans les deux départements lorrains, les établissements de moins de cinquante salariés occupent une place encore plus faible en termes d'effectifs ramassés : 1,3 % en Meurthe et Moselle et 1,6 % en Moselle, tout en représentant respectivement 71 % et 72 % du nombre des établissements. Toutefois, l'influence des ramassages organisés par les grandes entreprises (sidérurgie et HBL (1)) s'avère être nettement supérieure à celle de leurs homologues dans l'Isère et l'agglomération lyonnaise.

Par contre le taux de ramassage, c'est-à-dire le rapport entre le nombre de ramassés et l'effectif total des établissements organisant un transport-employeur, varie peu en fonction de la taille. Il est de l'ordre de 30 à 40 %.

TABLEAU 16

Taux moyen de ramassage

Taille	50-99	100-199	200-499	500 et +
Isère	35	32	33	29
Meurthe et Moselle	26	23	33	34
Moselle	34	31	32	42

Source : DTT

(1) HBL : Houillères du Bassin de Lorraine.

Si l'on prend en compte l'effectif total de tous les établissements (y compris ceux qui n'organisent pas de ramassage), la proportion des salariés varie en fonction de la taille de 5 à 26 % dans l'agglomération lyonnaise, et de 5 à 19 % dans l'Isère.

Un ramassage massif est organisé par certains établissements de grande taille.

Agglomération lyonnaise	BERLIET-RENAULT VEHICULES INDUSTRIELS PARIS-RHONE	42 % de ramassés
Isère	THOMSON-CSF L'UNITE HERMETIQUE (Groupe THOMSON-BRANDT) RHONE-POULENC INDUSTRIE MERLIN-GERIN (Groupe CREUSOT-LOIRE)	37 % de ramassés

En Lorraine, plusieurs sociétés : SACILOR, SOLLAC, USINOR, SCHOLTES et LAMINAGES A FROID se sont regroupées pour mettre en place un Plan Normalisé de Transport. La mise en oeuvre de ce plan est réalisée par deux sociétés : la TRANS-FENSCH et sa filiale la SAT (Société Autonome des Transports). La TRANS-FENSCH est une société anonyme dont le capital est détenu à 25 % par les sociétés énumérées ci-dessus et à 75 % par les communes. Ce système ramasse quotidiennement environ vingt mille salariés (1).

3 - SECTEURS D'ACTIVITES

Schématiquement, dans les départements étudiés, il est possible de distinguer deux grandes catégories d'activités :

- 1 - les Industries de biens intermédiaires et de biens d'équipements ;
- 2 - les industries dites de "main-d'oeuvre", et d'une manière plus générale les industries traditionnelles (textiles - habillement par exemple).

1 - Les industries de biens intermédiaires et de biens d'équipement

Il s'agit essentiellement des branches de la sidérurgie, de la métallurgie, des industries chimiques et de la mécanique. Dans ce cas, l'importance du transport-employeur va de pair avec la prédominance de

(1) B. HAUMONT, D. SAVY "Appareils d'Etat et Transports Régionaux de personnes : les cas des Bouches-du-Rhône et de la Lorraine". Perspectives et Aménagement, mai 1978, p. 68 à 70.

grosses entreprises. Ce sont les établissements de grande taille qui assurent l'essentiel du ramassage. Ainsi, dans le secteur de la chimie les entreprises organisant un transport-employeur emploient au moins deux cents salariés. La main-d'oeuvre ramassée est en grande majorité masculine et comprend toutes les catégories de personnel, avec néanmoins une sur-représentation de travailleurs postés.

Dans l'agglomération lyonnaise, cette situation peut être illustrée par l'exemple de la métallurgie qui ramasse 67 % du total des effectifs transportés, alors qu'elle ne représente que 37 % des salariés employés dans l'industrie.

Dans l'Isère, plusieurs exemples peuvent être choisis :

- la construction mécanique : 11 % du total des salariés
16 % des ramassés ;
- la construction électrique et électronique : 14 % des salariés
20 % des ramassés ;
- la chimie : 6 % des salariés
10 % des ramassés.

Globalement, les entreprises appartenant à ces secteurs assurent le transport de la moitié du total des ramassés, alors qu'elles n'emploient que le tiers des salariés de l'industrie. La proportion des entreprises organisant un service de transport-employeur reste faible :

Agglomération lyonnaise	Métallurgie	: 22 %
	Chimie	: 22 %
Isère	Chimie	: 36 %
	Mécanique	: 26 %
	Construction électrique	: 18 %

En Lorraine, les résultats disponibles confirment le rôle essentiel joué par les industries de biens intermédiaires et de biens d'équipement dans le transport-employeur. Le Plan Normalisé de Transport concerne 70 % des ramassés dans le bassin sidérurgique. Parmi les entreprises assurant un ramassage en Moselle et en Meurthe-et-Moselle 23 % appartiennent aux industries de biens intermédiaires et 11 % à celles des biens d'équipement.

2 - Industries traditionnelles et industries de biens de consommation

La main-d'oeuvre transportée dans ces industries est en majorité féminine non qualifiée et faiblement rémunérée. Le ramassage organisé pour l'essentiel par des petites et moyennes entreprises (cinquante à deux cents salariés) est important dans ces industries car il concerne une main-d'oeuvre largement captive qui peut ainsi être mobilisée dans des conditions particulièrement favorables du point de vue de l'employeur. C'est la raison pour laquelle une forte proportion d'entreprises y ont recours.

TABLEAU 17

(Isère 1978)	% des entreprises organisant un transport-employeur
Industries textiles	44 %
Habillement	40 %
Cuirs et chaussures	66 %

Source : Cahier IEE n° 5

3 - Les autres secteurs

Dans les autres secteurs, la situation est très diversifiée, c'est pourquoi il est difficile de tirer des règles générales. Dans les services marchands, la fréquentation des cars reste faible malgré l'importance de la main-d'oeuvre féminine et la bonne qualité de l'offre de transport. Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, le transport-employeur occupe une place spécifique. Il est assuré à l'aide de camionnettes ou d'automobiles qui sont utilisées non seulement pour les déplacements domicile-travail mais aussi pour assurer la navette entre les différents chantiers.

Il convient donc de ne pas tirer trop rapidement de conclusions générales en ce qui concerne les relations entre transport-employeur et secteur d'activité, car les situations peuvent varier d'une région à l'autre. Toutefois, il nous semble possible à partir des observations faites ci-dessus de proposer une classification générale des entreprises ayant recours au transport-employeur.

4 - TPOLOGIE DES ENTREPRISES

Les résultats de nos recherches montrent qu'il existe deux situations bien distinctes selon que l'entreprise joue un rôle passif ou actif dans la mise en place du transport-employeur.

L'attitude de l'entreprise peut être qualifiée de passive lorsque la mise en place des services résulte quasi exclusivement de contraintes subies. Cela correspond en fait à trois principaux types de situation.

1 - Le transport-employeur a répondu dans le passé à une nécessité pour l'entreprise mais constitue maintenant une lourde charge sans commune mesure avec les avantages que l'entreprise est susceptible d'en retirer au niveau de sa politique du personnel. Il est considéré par les salariés comme un avantage acquis qu'ils tiennent à conserver.

2 - Le transport-employeur est une nécessité pour l'entreprise qui choisit de desservir un établissement et qui doit réaliser cette opération en conservant la majorité de son personnel. L'entreprise crée temporairement des lignes de ramassage reliant l'ancienne localisation à la nouvelle.

3 - L'entreprise, compte-tenu de sa taille, ne peut recruter sur place la main-d'oeuvre dont elle a besoin. Elle puise dans un bassin de main-d'oeuvre très étendu, ce qui la contraint à organiser le transport de la majorité de son personnel. Le transport-employeur est pour ce type d'entreprises massif et vital, mais ne fait pas partie d'une politique de gestion de la main-d'oeuvre.

A l'inverse, le comportement de l'entreprise peut être qualifié d'actif, lorsqu'elle utilise délibérément le transport comme un instrument de sa politique du personnel. On peut alors distinguer deux types de situations.

1 - L'entreprise organise un ramassage massif qui concerne une très forte proportion de son personnel. Le transport du personnel constitue un élément de la politique de mobilisation et gestion de la main-d'oeuvre. C'est le cas d'entreprises qui cherchent à disperser leur personnel afin d'éviter les conséquences néfastes d'une trop forte concentration ouvrière (USINOR DUNQUERKE) ou qui préfèrent utiliser une main-d'oeuvre d'origine rurale plus stable et enracinée dans des traditions culturelles.

2 - Les entreprises pour lesquelles le transport-employeur est quantitativement marginal mais cependant vital bien que ne concernant qu'un effectif réduit. C'est le cas d'entreprises qui souhaitent recruter une main-d'oeuvre spécifique et non disponible sur place : main-d'oeuvre féminine captive, ouvriers travaillant en équipes (travail posté) ou ouvriers possédant une qualification spécifique.

III - CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DES USAGERS

Les caractéristiques générales des utilisateurs du transport-employeur sont bien entendu directement liées à la structure de l'emploi dans l'entreprise. Au-delà des différences de localisation, de secteurs d'activités et de taille, il apparaît aussi bien dans l'Isère que dans l'agglomération lyonnaise que, plus une entreprise a une main-d'œuvre à forte proportion d'ouvriers spécialisés ou de femmes, plus elle a tendance à mettre en place un service de transport. Il s'agit ici de vérifier si ces observations générales sont confirmées par les résultats d'enquêtes portant sur les caractéristiques socio-économiques des ramassés. Cela revient à se poser deux questions. Qui sont les ramassés ? A l'intérieur d'un même établissement, ont-ils des caractéristiques qui permettent de les distinguer des autres salariés ?

Parmi l'ensemble des variables socio-économiques étudiées dans ces enquêtes, nous en retiendrons quatre (1) :

- le sexe,
- la catégorie socio-professionnelle,
- le revenu,
- l'ancienneté dans l'entreprise.

1 - LE SEXE

Le pourcentage des établissements qui assurent un service de transport et l'importance relative des ramassés par rapport à l'ensemble du personnel sont directement fonction de la proportion de main-d'œuvre féminine employée. Ce facteur reste toutefois moins important que la taille. Comme on peut le vérifier par exemple dans le cas de l'agglomération lyonnaise. Le tableau 18 montre que le facteur "part de la main-d'œuvre féminine" joue un rôle plus important dans les entreprises de taille moyenne (< 500 salariés) que dans les grands établissements.

(1) Il est évident que d'autres variables (horaires de travail, existence ou non du travail posté) permettent de distinguer les ramassés des non ramassés. Nous nous limiterons ici volontairement aux caractéristiques socio-économiques générales des usagers compte-tenu des informations disponibles.

TABLEAU 18

Pourcentage d'établissements assurant un service de transport

Taille de l'établissement Nombre de femmes	< 100 salariés	100-499 salariés	> 500 salariés
< 100 salariés	13	19	56
100 à 299 salariés	-	29	60
> 300 salariés	-	-	51

Source : IRT - CETE de Lyon

La répartition par sexe des ramassés est le reflet de la structure des activités dans la région étudiée. Les hommes étant beaucoup plus nombreux que les femmes dans les industries de biens d'équipement et de biens intermédiaires, ceux-ci occupent une place dominante parmi les ramassés lorsque ces industries sont dominantes (Lorraine). Au contraire, on constate dans l'Isère que lorsque les industries de biens de consommation traditionnelles sont bien représentées, les femmes utilisent en forte proportion le transport-employeur. On observe dans l'Isère une certaine corrélation ($R = 0,76$) entre le pourcentage des femmes employées et des ramassés, si l'on prend en compte les secteurs d'activités industrielles.

TABLEAU 19

Relation

Part de la main-d'œuvre féminine

Part de la main-d'œuvre ramassée

dans l'Isère

Secteur d'activité	% de femmes	% de ramassés
Habillement	85,7	58,5
Textile	50,9	19,8
Production - première transformation métaux	10	11,4
Mécanique	15	9,8
Cuirs et chaussures	54,7	26,4
Papiers-cartons	31,4	5

Source : Cahier IEE n° 5

TABLEAU 20

Part de la main-d'oeuvre féminine

	Parmi les salariés des entreprises organisant un transport employeur	Parmi les salariés transportés	Parmi les salariés des entreprises organisant un transport employeur	Parmi les salariés transportés des entreprises organisant un transport employeur
Indre	43	47	57	53
Meuse	36	43	64	57
Meurthe et Moselle	16	14	84	86
Moselle	10	10	90	90

Source : CETE de l'Est - DTT

TABLEAU 21

Isère : % d'utilisateurs du transport-employeur

Hommes	Femmes	Ensemble
31 %	41 %	34 %

Les femmes ont tendance à utiliser plus fréquemment le transport-employeur que les hommes. La DTT explique ce phénomène (1) par deux raisons principales :

- la femme est plus dépendante que l'homme des systèmes de transports collectifs, car elle possède moins souvent le permis de conduire ;
- l'homme utilise plus souvent que la femme la voiture du ménage pour se rendre à son travail.

Les entretiens réalisés par l'IEE auprès d'un échantillon d'usagers du transport-employeur tendent à confirmer ces observations. Il ne faut pourtant pas en conclure que le sexe soit un facteur déterminant du choix modal.

(1) Division des Etudes Economiques. Direction des Transports Terrestres (DTT) "Résultats des études quantitatives de transport de personnel. Rapport E/475, juin 1979, p. 4.

La seule source d'information dont nous disposons concernant la répartition des déplacements (marche à pied exclue) des actifs des ménages selon la CSP, tenant compte du transport-employeur, est l'enquête "transport" réalisée conjointement par l'INSEE, la SERC et l'IAURP dans la région parisienne en 1965 (1).

TABLEAU 22

Utilisation du transport-employeur
selon la CSP du chef de ménage et le type de déplacements
(tous déplacements)

Catégorie socio-professionnelle	Nature du déplacement					
	PARIS PARIS	PARIS BANLIEUE	BANLIEUE PARIS	BANLIEUE BANLIEUE	ENSEMBLE	UNIQUEMENT DOMICILE TRAVAIL
Artisans - Petits commerçants	1,0	2,0	2,0	1,2	1,3	0,7
Industriels - Gros commerçants	4,5	-	-	-	1,9	2,2
Professions libérales						
Cadres supérieurs	1,1	3,5	3,5	2,7	2,5	2,4
Cadres moyens	0,4	1,8	1,9	3,6	2,1	2,9
Employés de maison	1,3	-	0,3	2,8	1,2	1,1
Employés de commerce	1,7	-	-	3,2	1,6	2,1
Armée Police	-	3,9	4,0	10,3	5,4	8,2
Contramaître - Ouvriers qualifiés	3,8	2,7	2,4	8,1	5,8	6,1
Ouvriers spécialisés						
Manœuvres	9,4	7,5	6,0	3,3	5,1	4,2
Ensemble	1,6	1,7	1,5	3,3	2,3	3,3

Source : IAURP

(1) IAURP "Déplacements des personnes en région parisienne". Cahiers de l'IAURP n° 17-18 octobre 1969, p. 35.
 Voir aussi M. FREYSSENET - F. IMBERT - M. PINCON "Les conditions d'exploitation de la force de travail". Données statistiques 1945-1975. CSU 1975. p. 201.

La notion de transport-employeur dans cette enquête dépasse le cadre du transport collectif de personnel et inclut les voitures de société mises à la disposition de certains cadres.

Malgré ce biais qui est surtout sensible pour les catégories : Industriels, gros commerçants, cadres supérieurs, on constate que le transport-employeur reste l'apanage des ouvriers de l'industrie et de certaines administrations.

Cette même enquête fournit quelques indications concernant le lien entre le revenu du ménage et la part du transport-employeur.

TABLEAU 23

Utilisation du transport-employeur
selon le revenu déclaré des ménages en 1965 (%)

Revenu déclaré de ménage	% d'utilisation du transport-employeur
< 3 000 F	0
3 000 - 6 000 F	0
6 000 - 10 000 F	4,3
10 000 - 15 000 F	2,3
15 000 - 20 000 F	2,7
20 000 - 30 000 F	2,1
30 000 - 50 000 F	1,0 SMIG 1965 : 1,97 F/h
50 000 - 100 000 F	1,5 SMIC juillet 1980 : 4,00 F/h
+ de 100 000 F	7,2
Ensemble	2,3

Source : I'AURP

Si l'on exclue le cas des utilisateurs de voitures de société, il apparaît que l'utilisation du transport-employeur a tendance à être inversement proportionnelle au niveau du revenu.

Les enquêtes départementales DTT-CETE de l'Est - IEE fournissent des éléments plus précis d'analyse, mais uniquement en ce qui concerne les entreprises organisant un transport du personnel.

Il résulte de ces enquêtes que les cadres moyens et supérieurs n'utilisent que très exceptionnellement le transport-employeur ; tandis que les ouvriers spécialisés y ont très largement recours. La faible proportion des usagers employés s'explique par le décalage existant entre les horaires du personnel de production, et les horaires du personnel administratif.

TABLEAU 24

Répartition par CSP des ramassés dans l'Isère

Catégories socio-professionnelles	% des enquêtés
Cadres moyens et supérieurs	7,2
Techniciens	14,4
Employés de bureau	13,2
Contremaîtres	7,2
Ouvriers qualifiés	29,2
Ouvriers spécialisés	22,4
Manoeuvres	3,2
Personnel de service	1,6
Non précisé	1,6

Source : IEE - IRT enquête Est Lyonnais

TABLEAU 25

Répartition par CSP des salariés
transportés dans les entreprises
assurant un transport du personnel

	Ouvriers	Employés	Cadres
Indre	42	58	ε
Meuse	96	4	ε
Meurthe et Moselle	85	15	ε
Moselle	87	13	ε

ε = % négligeable

TABLEAU 26

Pourcentage de ramassés par CSP
en Meurthe-et-Moselle et en Moselle

CSP	Meurthe et Moselle	Moselle
Ouvriers	39	51
Employés	25	29
Cadres	6	7
Ensemble	35	45

Source : CETE de l'Est

L'effectif total des salariés est constitué à raison de 25 % par du personnel administratif et de 75 % par du personnel de production.

Les ramassés représentent 30 % de l'effectif total et se répartissent ainsi :

14 % pour le personnel administratif,
86 % pour le personnel de production.

La proportion des ramassés est donc de :

7 % dans le personnel administratif,
35 % dans le personnel de production.

Les données concernant le revenu viennent confirmer ces remarques d'ensemble. Les ramassés ont un revenu légèrement plus faible en moyenne que les non-ramassés. On ne compte pratiquement pas d'utilisateurs du transport-employeur parmi les salariés ayant un revenu supérieur à 4 000 F par mois (en 1977), excepté parmi les salariés les plus anciens dans l'entreprise.

2 - L'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

Nous avons mis en évidence l'importance de ce facteur dans le choix modal des salariés au cours de l'enquête réalisée en 1977 dans l'Est lyonnais. Les enquêtes les plus récentes, faute d'information et de précision suffisante dans les résultats, n'ont pu jusqu'à maintenant ni confirmer ni infirmer ce résultat.

Dans l'Est lyonnais, les entreprises assurant un transport-employeur ont un personnel plus stable que la moyenne (les salariés enquêtés ayant moins d'un an d'ancienneté ne représentent que 6 % des personnes interrogées). Dans l'échantillon étudié, près de 80 % des salariés ayant plus de quinze ans d'ancienneté utilisent régulièrement le transport-employeur alors que cette proportion est de 58 % dans l'ensemble de la population.

IV - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR ET LES TRANSPORTEURS ROUTIERS

La corporation des transporteurs routiers de voyageurs constitue un groupe hétérogène tant du point de vue de la taille (effectif du personnel, nombre de véhicules) qu'en ce qui concerne l'activité. La structure artisanale constitue le fait le plus marquant de la profession. C'est ainsi que sur un total de 2 840 entreprises recensées en 1977, 58 % emploient de zéro à cinq salariés ; tandis que les entreprises de plus de cent salariés représentent seulement 3,9 % du total (1). La très grande majorité de ces grandes entreprises est d'ailleurs spécialisée dans le transport urbain. Les entreprises de transport interurbain ont donc tendance à diversifier leur activité pour limiter les risques et s'assurer une rentabilité satisfaisante. Ce phénomène tend d'ailleurs à se renforcer du fait de la baisse de trafic des lignes régulières. Comme le fait remarquer Monsieur P. LEVERT (2) : "Les services réguliers perdent lentement leur clientèle au profit de la voiture privée ou des deux roues, et aussi du fait de la création de circuits spéciaux pour écoliers et pour transports de personnel. De plus en plus, les autocars sont quasi-vides dans la partie rurale de leur parcours et ne se remplissent quelque peu qu'aux abords de la ville terminus... Jadis les services réguliers constituaient en général l'ossature des entreprises de transport public de voyageurs et les autres services pouvaient être facturés au coût marginal ; aujourd'hui, sans ces services, l'entreprise n'aurait souvent qu'à disparaître".

Le transport-employeur, compte-tenu de ce contexte général qui correspond non pas à une crise conjoncturelle mais à une tendance lourde, est donc appelé à jouer un rôle de plus en plus important dans l'activité des transporteurs.

1 - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS L'ACTIVITÉ DES TRANSPORTEURS ROUTIERS

Evaluation quantitative

Les entreprises spécialisées dans le transport routier assurent la grande majorité des services de transport-employeur, ce qui confirme la place marginale occupée par le transport pour compte propre.

On observe une certaine spécialisation des services suivant leur longueur, puisque les trajets les plus courts sont assurés par les entreprises de transports urbains et les administrations, tandis que les entreprises de transports routiers assurent les liaisons sur de plus longues distances.

(1) Cf. *Annuaire Statistique des Transports - Résultats 1978*, p. 176. Paris 1979.

(2) P. LEVERT "Rapport sur les transports terrestres". *Transports* n° 202, juin 1975, p. 205 cité par M. BERNADET et G. JOLY in "Le secteur des Transports". Editions Economica 1978, p. 57.

TABLEAU 27

Volume du trafic selon l'activité principale
exercée (APE) par le transporteur (1978)

APE du transporteur	Nombre de véhicules/km en millions	%	Nombre de trajets en millions	%	Nombre de voyageurs en millions	%	Longueur moyenne d'l trajet en km
Transport urbain	9,6	3,9	0,7	6,9	18,2	6,8	13,7
Transport routier	160,3	65,8	5,9	57,8	172,5	64,6	27,2
Autre transport	10,4	4,3	0,6	5,9	8,5	3,2	17,3
Autres activités particulières (y compris APE non déclarée)	58,6	24,0	2,7	26,5	63,8	23,9	21,7
Service et administrations	4,9	2,0	0,3	2,9	3,9	1,5	16,3
Ensemble	243,8		10,2		266,9		23,9

Source : DST. Enquête permanente sur l'utilisation des véhicules de transport en commun de personnes en 1978.

Pour préciser le rôle du transport-employeur dans l'activité des transporteurs, nous avons recours à une enquête déjà ancienne (1972) (1) réalisée par le DST sur la structure des entreprises de transports routiers.

Les entreprises ont été classées en trois catégories :

- transports urbains,
- transports interurbains,
- et transports associés de voyageurs et de marchandises.

1 - Dans les transports urbains sont classées les entreprises (RATP exclue) dont l'exploitation des réseaux urbains (et parfois sub-urbains) constitue l'activité principale. Ces entreprises peuvent exploiter un ou plusieurs réseaux et éventuellement exercer d'autres activités de transport.

2 - Dans les transports interurbains sont regroupées les entreprises pour lesquelles le transport interurbain constitue l'activité principale. Ces entreprises peuvent être parfois spécialisées dans le transport d'élèves et d'ouvriers. Elles n'effectuent que très rarement des transports de marchandises.

3 - Dans les transports associés de voyageurs et de marchandises sont rassemblées les entreprises ayant effectivement assuré des

(1) "Les transports de voyageurs. Enquête sur la structure des entreprises de transport routier en 1972". Département des Statistiques des Transports, décembre 1974.

transports de voyageurs conjointement avec des transports de marchandises pour compte d'autrui. Les entreprises possèdent et exploitent à la fois des autocars et des véhicules porteurs. Elles sont en général de taille importante.

Comme le confirme le tableau 28, le transport-employeur est assuré pour l'essentiel (environ les deux-tiers) par les entreprises de transports interurbains. Pour ces entreprises, il représente environ 20 % du volume de leur activité, aussi bien en termes de voyageurs-kilomètres qu'en termes de chiffres d'affaires.

TABLEAU 28

Part du transport-employeur dans l'activité
des différentes catégories d'entreprises de transports routiers

Catégories d'entreprises	Nombre d'entreprises	Traffic routier Trafic total	% de la catégorie dans le total de transport employeur	% de la catégorie dans le trafic total
Transports urbains	96	6,7	7,9	18,5
Transports interurbains	2 417	19,4	67,6	55,0
Transports associés voyageurs-marchandises	339	15,0	23,0	24,1
Divers	481	9,7	1,5	2,4
Total	3 333	15,8	100,0	100,0

Source : DST

Quant aux entreprises de transports urbains, elles considèrent le transport-employeur comme une activité marginale, ce qui explique le faible volume de services qu'elles assurent.

Ces remarques générales méritent toutefois d'être nuancées, car ces catégories ne sont pas homogènes. Parmi les 96 entreprises de transports urbains, 43 déclarent assurer des services de transport-employeur. Il s'agit dans la majorité des cas (27 sur 43) d'entreprises possédant au moins cinquante véhicules et exploitant les réseaux de villes moyennes ou de petites métropoles. C'est ainsi que 50 % des ramassés le sont par les quatorze entreprises possédant entre cent et deux cents véhicules.

La situation est nettement différente pour les entreprises de transports interurbains. Comme l'indique le tableau 29, ce sont les entreprises de taille moyenne qui se partagent le marché des services de transport du personnel.

Les entreprises artisanales, bien qu'elles aient souvent un besoin vital de rentabiliser leurs véhicules par l'accès à ce marché, n'occupent en fait qu'une place très marginale. L'analyse qualitative tentera d'aborder les problèmes spécifiques de ces entreprises.

TABLEAU 29

Répartition des entreprises de transports interurbains
assurant des services de ramassages
selon le nombre de véhicules possédés (1972)

Nombre de véhicules dans l'entreprise	% du nombre de ramassés	% du kilométrage
0 - 4	6,0	7,7
5 - 9	14,5	15,4
10 - 19	20,5	21,6
20 - 49	34,8	35,5
50 - 99	13,2	10,5
100 - 199	3,8	4,1
200 et plus	7,2	5,2

Source : DST - SAEI

La faible concentration des entreprises de transports interurbains explique la part modeste du trafic assuré par les entreprises possédant plus de cent véhicules.

Enfin, il convient de remarquer que si globalement le transport-employeur occupe une place importante dans l'activité des entreprises de transports interurbains (20 %), la proportion des entreprises assurant ce type de services est plus faible (864 entreprises sur 2 417, soit 36 %) que dans les entreprises de transports urbains.

Le cas des entreprises de transports associés ne peut être analysé de manière détaillée, compte-tenu de l'absence de statistiques précises et de l'hétérogénéité de cette catégorie. On note simplement que 139 entreprises sur 339, soit 41 % ont accès au marché du transport-employeur.

Organisation des services

L'organisation pratique de ces services fait l'objet d'un contrat entre le transporteur et l'entreprise. Deux types de contrats sont pratiqués : le forfait au service et le contrat établi sur une base kilométrique. La rémunération au forfait est la plus pratiquée et comprend à la fois : le temps de mise à disposition du car et du chauffeur, le kilométrage aller et retour, l'intégration de la prestation dans le planning. Dans la réalité, "le prix demandé n'est pas fonction du prix de revient, mais du niveau de marché et de la concurrence" (1). Il peut aussi dépendre d'usages antérieurs si le service est effectué depuis longtemps par le même transporteur. Les transporteurs, selon l'enquête du CETE, sont hostiles au principe de la tarification kilométrique, car elle est souvent une source de litiges sur le nombre de kilomètres et

complique considérablement la facturation. Mais la volonté de certaines entreprises de conserver une tarification kilométrique lorsqu'elle leur est favorable contraint les transporteurs à maintenir un mode de tarification, qui souvent ne leur permet pas d'amortir leurs frais d'assurances et leurs frais financiers.

Cette diversité de situations explique les différences importantes dans les prix pratiqués par les transporteurs. Si on les rapporte au kilomètre parcouru, les prix varient en 1975 de 1,60 F à 5,50 F avec une moyenne de 3,50 F.

Le prix moyen de 3,50 F au kilomètre permet de couvrir la quasi-totalité des frais qui se décomposent de la manière suivante :

Entretien (pneus, carburant, lubrifiant)	: 32 %
Personnel embarqué	: 23 %
Frais généraux et financiers (amortissement, etc.)	: 45 %

(Source : CETE de Lyon, IRT)

Les frais de personnel représentent à eux seuls 55 % du coût total, tandis que le carburant ne constituait alors qu'environ 15 % de ce coût.

La plupart des contrats comprend une clause d'indexation qui se traduit pratiquement par une révision semestrielle ou annuelle. Le transporteur peut donc répercuter l'augmentation de ses prix de revient. Il souhaite le faire le plus souvent possible (tous les six mois) pour faciliter sa gestion et amortir le choc psychologique qu'une hausse trop forte provoquerait chez les chefs d'entreprises.

En pratique, le seul point sur lequel ceux-ci sont intransigeants est la régularité du service. Le contrat inclut d'ailleurs très souvent des pénalités en cas de retard, aussi bien à l'arrivée qu'au départ de l'usine. Pour un retard de quinze minutes, le prix du transport journalier est déduit du montant de la facturation mensuelle. Les modifications d'itinéraires entraînent généralement une révision de la tarification, si elles sont demandées par l'entreprise. Par contre, les changements d'horaires, qui sont relativement fréquents, ne remettent pas en cause le contrat malgré les perturbations qu'elles entraînent dans l'activité des transporteurs.

Cette analyse descriptive, si elle confirme l'importance du phénomène dans un nombre important d'entreprises de taille moyenne, ne permet ni de caractériser précisément la tendance d'évolution, ni de comprendre le comportement des entrepreneurs de transport. C'est pourquoi il convient de la compléter par une analyse de la stratégie des transporteurs.

(1) J.M. JARRIGE, R. BERGOUIGNAN, *op. cit.* p. 21-23.

2 - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS LA STRATEGIE DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS

Les transporteurs routiers restent très largement dépendants du cadre rigide de la réglementation. C'est pourquoi le transport-employeur, qui constitue un marché non réglementé, retient tout particulièrement leur attention. La plupart des entreprises sont contraintes d'assurer leur développement, et même pour certaines d'entre elles leur survie, en s'appuyant sur les services occasionnels, le transport-employeur et le ramassage scolaire. Cela concerne essentiellement les entreprises créées après la mise en place des textes de coordination de 1934. Il apparaît donc, comme l'a montrée une étude réalisée par le CETE de Lyon (1), que la nature des activités des entreprises de transport est directement fonction de la date de création de l'entreprise.

Parmi les activités dont le marché tend à se développer (services occasionnels, ramassages scolaires, transport-employeur), le transport-employeur est celui qui globalement semble être le plus ouvert. En effet, l'accès aux services occasionnels est limité par la nécessité de posséder une carte délivrée par la Direction Départementale de l'Équipement. Il existe deux types de cartes : la carte jaune et la carte verte. La carte jaune est accordée librement à toute entreprise inscrite au registre de la Chambre des Métiers, mais elle ne donne le droit de circuler que dans un rayon de dix kilomètres autour du siège social de l'entreprise. La carte verte est aussi en principe accordée gratuitement mais l'attribution de cette carte à un transporteur dépend en fait de trois éléments :

- les droits qu'il possédait au moment de la mise en place de la coordination en 1939 ;
- le nombre de voyages touristiques assurés entre 1939 et 1962 ;
- le nombre de cartes déjà possédées par le transporteur.

Pratiquement, ce système conduit à limiter la création de nouvelles entreprises et à rendre plus difficile la survie des entreprises artisanales créées après la mise en place de la coordination.

Face à cette situation, le ramassage scolaire pourrait apparaître comme un marché attractif du fait de son développement rapide. Mais la rentabilité des services est loin d'être assurée, car les tarifs sont imposés et se situent à niveau très bas ; c'est pourquoi les transporteurs souhaitent orienter leur activité vers des activités plus lucratives.

Il reste donc les services de transport-employeur. L'enquête réalisée par le CETE de Lyon (1) dans l'agglomération lyonnaise montre que son importance dans l'activité des entreprises de transport dépend non seulement de sa date de création, mais aussi et surtout de sa stratégie de développement. C'est ainsi que l'on peut distinguer trois types de stratégies.

(1) J.M. JARRIGE, R. BERGOUIGNAN "L'organisation du ramassage-ouvrier dans les entreprises de transports". IRT-CETE de Lyon, juin 1976, p. 3.

- Pour un premier groupe d'entreprises, le transport-employeur occupe une place non prépondérante. Il s'agit des entreprises qui exploitent des lignes régulières. Ces entreprises souhaiteraient développer le transport-employeur, car il existe une demande croissante des industriels, mais elles sont amenées à refuser des services pour préserver la rentabilité globale de leurs investissements. Pour satisfaire les demandes supplémentaires, il faudrait trouver d'autres services pour rentabiliser les cars et couvrir les frais de personnel. En effet, un car pour être rentable doit assurer l'équivalent de six à huit tournées par jour, ce qui est rarement possible uniquement avec des services de transport-employeur.

- Pour un deuxième groupe d'entreprises, le transport-employeur représente plus de la moitié de l'activité et joue un rôle essentiel dans leur stratégie de développement. Ces entreprises considèrent que "le service ouvrier représente leur meilleure activité" (1). Mais elles rencontrent le même problème de rentabilité que celle du premier groupe, du fait du faible étalement des horaires de travail des entreprises. L'essentiel des services, mis à part ceux qui correspondent aux horaires postés, sont concentrés le matin de 6 heures à 8 heures et le soir de 16 heures 30 à 17 heures 30.

- Enfin le troisième groupe rassemble des entreprises artisanales pour lesquelles le transport-employeur représente pratiquement la seule activité. Le développement de ces entreprises est conditionné par l'obtention de la carte verte autorisant les transports occasionnels. Le transport-employeur constitue alors leur seul moyen de survie.

Dans la majorité des cas, le transport-employeur offre une possibilité d'activité complémentaire aux transporteurs routiers déjà installés. Il constitue même un moyen de survie pour des entreprises de petite taille et de création récente.

Cependant, il ne faut pas oublier qu'il capte une clientèle qui aurait pu avoir recours aux transports publics routiers. Le transport-employeur constitue donc un mode de transport concurrent des transports publics routiers urbains et interurbains. Cette concurrence est d'autant plus sensible qu'une partie des services est assurée par l'entreprise elle-même pour compte propre (cf. Section II p. 65), tandis que les transporteurs routiers possèdent le monopole du marché des transports publics routiers de voyageurs.

(1) J.M. JARRIGE, R. BERGOUIGNAN, *op. cit.* p. 3-4.

CHAPITRE IV

L'ORGANISATION ET LES CARACTÉRISTIQUES ÉCONOMIQUES

DU TRANSPORT-EMPLOYEUR

Les caractéristiques des différents acteurs intervenant dans le cadre du transport-employeur étant maintenant mieux connues, il nous reste à examiner l'organisation ainsi que les caractéristiques des réseaux.

En premier lieu, nous précisons la date de mise en place des services de ramassage, qui joue comme nous le verrons un rôle déterminant dans le choix du système de ramassage. Une entreprise peut en effet choisir entre trois solutions : effectuer elle-même le transport de son personnel, sous-traiter en totalité ou en partie à un transporteur routier. Les conditions pratiques d'organisation des ramassages sont très diverses. Il en résulte une grande variété dans la dimension et le nombre des circuits, ainsi que dans l'efficacité des systèmes.

I - LA DATE DE MISE EN PLACE DES RÉSEAUX

Si certains réseaux de transport-employeur existent depuis plus de trente ans, la plupart d'entre eux sont de création récente. 72 % des services en Lorraine et 83 % en Isère ont été créés depuis 1960.

TABLEAU 30
Date de mise en service des réseaux

	Avant 50		50 à 59		60 à 69		70 à 74		Après 75		Ensemble	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Meurthe et Moselle Meuse Moselle	39	16	12	2	23	32	18	28	8	12	100	100
Isère	32	7	15	9	26	42	17	31	10		100	100

Source : DTT

La proportion des réseaux créés avant 1950 en Isère n'est que de 7 %, alors que près du tiers des établissements ont été implantés avant cette date. Les créations de nouveaux réseaux restent limitées pendant les années cinquante. On observe ensuite une accélération brutale de la natalité des réseaux durant les années soixante. Cette tendance se confirme de 1970 à 1974. Depuis 1975 les créations de nouveaux réseaux sont nettement moins nombreuses, mais la crise économique si elle a freiné la diffusion du transport-employeur depuis 1975, ne l'a pas totalement stoppée. On notera cependant dans l'Isère que les créations de réseaux ne sont le fait que d'entreprises nouvellement implantées.

(1) Nombre d'établissements implantés (en %).

(2) Nombre de réseaux de ramassage mis en place (en %).

II - LE CHOIX DU MODE DE RAMASSAGE

Parallèlement au développement de nouveaux réseaux, on constate une forte progression de la sous-traitance qui tend de plus en plus à supplanter le transport pour compte propre.

Ainsi dans l'agglomération lyonnaise (1), sur trente six établissements de plus de cinquante salariés organisant le ramassage de leur personnel : vingt cinq le sous-traitent totalement à un transporteur, sept assurent eux-mêmes l'intégralité du service et quatre ont opté pour une solution mixte. La faible part du transport pour compte propre s'explique par la nécessité d'acquérir un matériel qui ne peut que très difficilement être amorti. Il n'a de sens que dans le cas d'une entreprise qui est susceptible d'utiliser son matériel dans le cadre de l'activité proprement dite de l'entreprise. C'est par exemple le cas des véhicules de chantiers dans le secteur des BTP.

Dans le cas de la sous-traitance, l'entreprise signe un contrat de droit privé avec un transporteur. Elle conserve la main-mise sur l'organisation du service qui ne peut être modifiée sans son approbation préalable.

TABLEAU 31

Choix du mode de ramassage en fonction
de la date de mise en service du ramassage

Période de mise en service du ramassage	Part de la sous-traitance	Part des solutions mixtes
Avant 1950	16,7	16,7
1950 - 1959	62,5	12,5
1960 - 1969	53,1	21,9
1970 - 1974	79,2	4,2
Après 1975	85,7	0

Source : Cahier IEE n° 5
Enquête département de l'Isère

Le tableau 31 confirme que la sous-traitance tend à se développer rapidement, tandis que les solutions mixtes disparaissent progressivement.

L'influence de la taille de l'entreprise sur le choix du mode, que nous avons déjà évoquée, est confirmée par les résultats des enquêtes de Meurthe-et-Moselle et de Moselle.

(1) IRT-CETE de Lyon - GSU "Le transport-employeur dans l'agglomération lyonnaise". op. cit. p. 91.

TABLEAU 32

Choix du mode de ramassage en fonction de la taille de l'établissement en Meurthe-et-Moselle et Moselle

Mode de ramassage	Compte propre			Sous-traitance			Mixte			Total		
Taille	Nb	% en C	% en L	Nb	% en C	% en L	Nb	% en C	% en L	Nb	% en C	% en L
< 50	47	59	85	5	9	9	3	16	6	55	35	100
50 - 199	25	31	52	16	28	33	7	37	15	48	31	100
200 - 499	3	4	12	17	29	65	6	32	23	26	17	100
> 500	80	100	51	58	100	37	19	100	12	157	100	100

C = Colonne L = Ligne Nb = nombre d'établissements

Source : CETE de l'Est

La moitié des établissements organisent eux-mêmes le ramassage. Mais il s'agit dans la majorité des cas d'établissements de petite taille. 37 % seulement des établissements ont exclusivement recours à un transporteur. Cette proportion atteint 71 % parmi les établissements de plus de cinq cents salariés. 12 % choisissent une solution mixte. La taille ne semble pas avoir d'influence directe sur le choix de cette solution.

L'enquête réalisée dans l'Isère, outre cette distinction en fonction de la taille, analyse l'influence du secteur d'activité, du pourcentage de salaires ramassés, etc. Retenons-en les éléments essentiels.

TABLEAU 33

Part respective de chacun des modes

Mode	% des établissements		% des établissements de + de 50 salariés
	Isère	Lorraine	
Compte propre	40,9	45	27,0
Sous-traitance	45,9	44	57,0
Mixte	13	11	16,0

Source : IEE

La sous-traitance joue un rôle plus important dans l'Isère qu'en Lorraine.

Activité de l'entreprise

Les industries de biens intermédiaires et d'équipement recourent massivement à la sous-traitance ; tandis que les industries de biens de consommation et les BTP utilisent volontiers le compte propre.

Pourcentage de salariés ramassés

La grande majorité des établissements qui organisent un ramassage massif (> 50 % de l'effectif) de leur personnel font appel à un transporteur public. 16 % d'entre eux seulement organisent eux-mêmes le ramassage.

III - CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES CIRCUITS

1 - IMPORTANCE DES RESEAUX

L'importance des réseaux est directement dépendante de l'étendue de l'aire de ramassage, qui elle-même dépend de la taille et de la fonction du ramassage dans la politique de l'entreprise. Ainsi, dans l'agglomération lyonnaise l'aire de ramassage se limite à Lyon-Villeurbanne et aux communes limitrophes de la commune d'implantation de l'établissement dans le cas d'un ramassage marginal ; tandis que lorsque le ramassage est massif et vital pour l'entreprise, l'aire est beaucoup plus étendue.

TABLEAU 34

Répartition des établissements selon l'aire de ramassage et la fonction du ramassage dans l'entreprise

	Aire de ramassage			
	LYON VILLEURBANNE	LYON VILLEURBANNE + limitrophe *	limitrophe *	LYON VILLEURBANNE + limitrophe + autres
Ramassage massif et vital	1	5	1	13
Ramassage marginal	6	4	1	2

Source : IRT-CETE de Lyon - GSU

* : limitrophe de la commune où se trouve l'établissement

Pour l'ensemble des trente six établissements enquêtés par le GSU et le CETE de Lyon, on compte trois cent cinquante trois lignes différentes. Les résultats de cette enquête ont permis de distinguer trois types de situations.

1 - Un grand nombre d'établissements n'organise qu'une ou deux lignes. C'est le cas par exemple des établissements transférés en banlieue, qui sont amenés à organiser un service entre l'ancienne localisation et la nouvelle afin de conserver le personnel qui continue à résider près de l'ancienne implantation.

2 - Sept établissements disposent d'un réseau comprenant au moins dix lignes. Chacune des lignes peut être desservie par plusieurs cars et à des horaires différents correspondant au travail à la journée ou en équipes (travail posté).

3 - Le dernier cas est celui des établissements BERLIET-RVI de

Vénissieux qui disposent d'un réseau de cent vingt sept lignes parcourues par cent soixante seize cars. Pour assurer le fonctionnement de ce service, BERLIET-RVI a recours à vingt six transporteurs. Treize d'entre eux n'ont qu'un seul client : BERLIET. Ce réseau se déploie sur une aire de ramassage de soixante dix kilomètres de rayon. Nous avons pu constater lors de nos propres enquêtes que des salariés résidant en Savoie se rendaient quotidiennement à Vénissieux (1) ! Ce cas unique dans la région lyonnaise peut être comparé à d'autres systèmes de ramassage massif que nous avons déjà cités : PEUGEOT, CITROEN, TRANS-FENSCH, ... etc.

Cette diversité de situations se retrouve en Lorraine. Selon l'enquête réalisée par le CETE de l'Est (2), le nombre moyen de circuits par entreprise est de 4,5, ce qui correspond en moyenne à huit services. Les chiffres sont nettement supérieurs pour les entreprises de plus de mille salariés : trente circuits et soixante neuf services.

2 - LONGUEUR DES CIRCUITS

Il existe une forte corrélation entre la longueur des circuits et l'importance des réseaux. Comme le notent les chercheurs du GSP, "Les lignes les plus longues correspondent aux établissements qui font un ramassage massif en même temps que lointain, d'où le nombre important de cars en service". Selon les enquêtes sur l'emploi des autocars et autobus réalisées en 1973 et 1974, 70 % des circuits ont des longueurs comprises entre dix et cinquante kilomètres ; c'est-à-dire nettement supérieures aux diamètres des agglomérations urbaines.

TABLEAU 35

Répartition des circuits et du nombre de personnes transportées selon la distance parcourue en charge pendant une semaine moyenne en 1973 et 1974

Distance en charge	Nombre de circuits (en milliers)		Nombre de voyageurs (en milliers)		% des circuits		% voyageurs	
	1973	1974	1973	1974	1973	1974	1973	1974
< 10 km	30	40,4	676	1 096	16,8	21,3	12,4	17,8
10 - 25 km	75	75,8	2 301	2 398	41,9	40,1	42,3	38,9
25 - 50 km	51	54,2	1 650	1 921	28,5	28,6	30,3	31,2
> 50 km	23	18,8	814	745	12,8	10,0	15,0	12,1
Total	179	189,2	5 441	6 160	100	100	100	100

Source : DST - SAEI

(1) B. GERARDIN "Le ramassage du personnel BERLIET sur l'axe Lyon-Chambéry". Note de travail n° 76-1, février 1976.

(2) CETE de l'Est-Département Urbain-Division Transports "Les services de transport du personnel. Enquêtes auprès des entreprises". Note de travail, janvier 1979.

La longueur moyenne d'un trajet est voisine de celle du transport interurbain et du ramassage scolaire.

TABLEAU 36

Longueur moyenne d'un trajet
selon la nature du service en 1978

Nature du service	Longueur moyenne en km
Transport urbain	8,3
Transport interurbain	27,4
Transport scolaire	20,0
Transport-employeur	23,9
Transport occasionnel	56,5

Il en est de même pour la distribution des distances en charge (tableau 37).

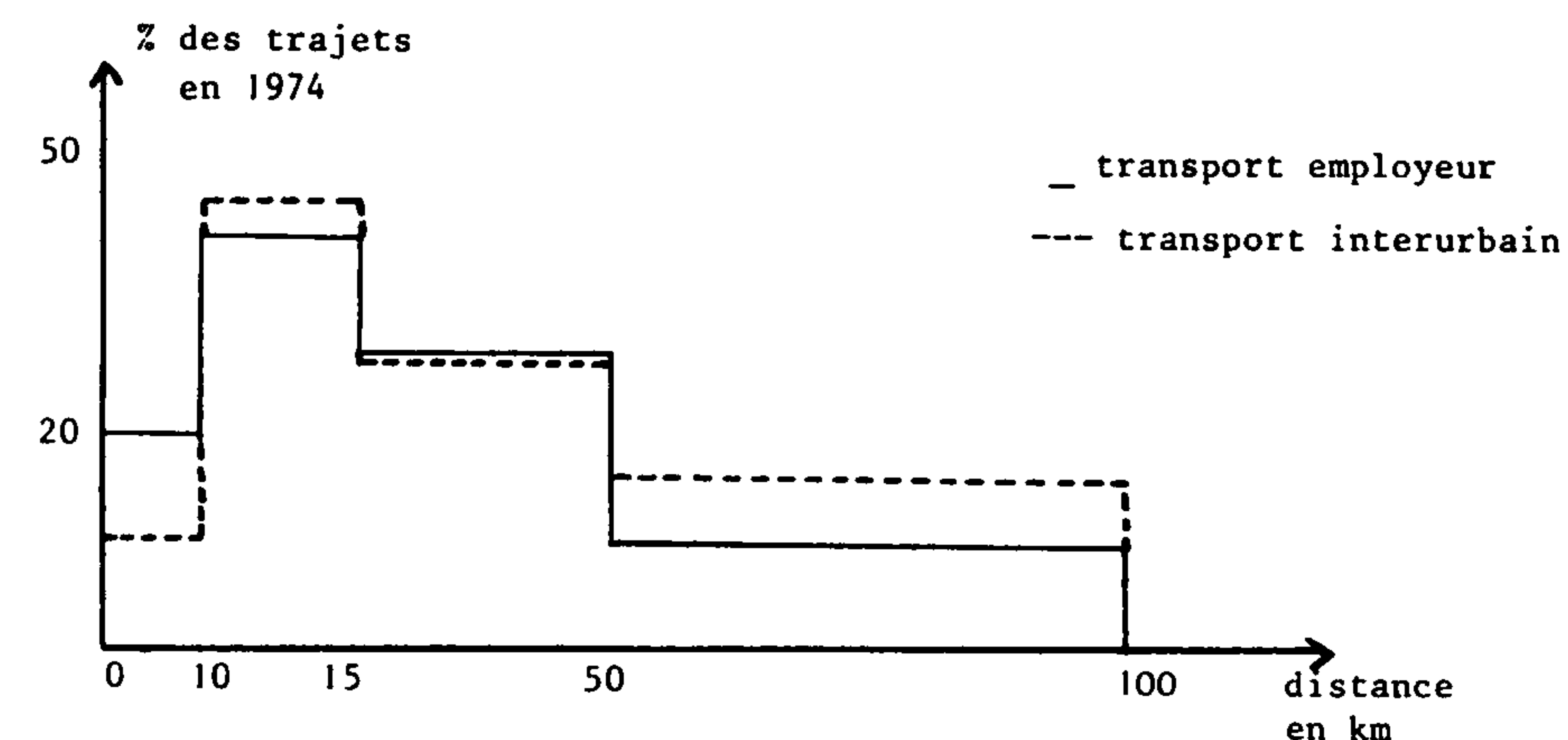
TABLEAU 37

% trajets 1967		% trajets 1974				
Distance en charge km	% ramassage	Distance en charge	Transport Employeur	Transport interurbain	Transport urbain	Ramassage scolaire
< 10	24,4	< 10	21,3	11,1	72,2	19,7
10 - 25	35,5	10 - 25	40,1	43,9	26,3	44,2
25 - 50	27,1	25 - 50	28,6	28,1	1,1	28,3
50 - 100	11,3	> 50	10,0	16,9	0,4	7,8
> 100	1,7					

Source : DST

FIGURE

Comparaison transport-employeur - transport interurbain



Les résultats des enquêtes menées en Lorraine sont cohérents avec ces statistiques nationales.

TABLEAU 38

	Longueur moyenne d'un circuit km
Moselle	26
Meurthe et Moselle	27
Meuse	30
Indre	20

Source : DTT

TABLEAU 39

Répartition des longueurs de circuits
suivant la distance en Lorraine

Distance	% des circuits
< 10 km	17
10 - 30 km	50
30 - 40 km	15
> 40 km	18

Source : CETE de l'Est

Par contre, les longueurs des circuits observées dans l'Indre et dans l'agglomération lyonnaise sont sensiblement plus faibles. On notera toutefois que les résultats concernant l'agglomération lyonnaise sont peu significatifs, car ils portent sur un échantillon ne comprenant que trente deux établissements. Sur cette base limitée, le CETE de Lyon a pu évaluer à environ quinze kilomètres la longueur moyenne des circuits. Dans le Nord, il n'existe pas de statistiques d'ensemble, mais des études locales (1) ont montré que les circuits de ramassage des entreprises textiles de Roubaix-Tourcoing ont une longueur moyenne de quarante kilomètres. On retrouve la même moyenne pour USINOR avec une dispersion des longueurs plus importante, puisque le maximum observé dépasse soixante dix kilomètres.

La longueur des circuits détermine dans une large mesure la durée des trajets. Celle-ci est de cinquante minutes en moyenne dans l'Est lyonnais. Elle reste comprise entre trente minutes et une heure pour la grande majorité des ramassés travaillant dans l'agglomération lyonnaise. Par contre, elle dépasse une heure trente pour 50 % du personnel du Bassin Minier du Nord-Pas-de-Calais. Cela représente donc un temps de trajet quotidien supérieur à trois heures, c'est-à-dire l'équivalent de quatre mois et demi de travail par an à raison de huit heures par jour !

3 - LES HORAIRES

Les flux de transport-employeur, comme l'ensemble des migrations alternantes, sont marqués par les phénomènes de pointe. Les cars de ramassage sont donc appelés à circuler aux heures les plus chargées, c'est-à-dire au moment où le problème des transports se pose avec le plus d'acuité. De plus, la durée relativement courte de fonctionnement des services pose des problèmes d'organisation du temps de travail des chauffeurs et de rentabilisation des cars (cf. chapitre III, page 60).

L'enquête du CETE de l'Est fournit quelques indications sur les conditions de fonctionnement de ces services (2). 75 % des circuits fonctionnent cinq jours par semaine ; tandis que la proportion des circuits fonctionnant tous les jours est de l'ordre de 8 %. Il s'agit là en général d'entreprises où le travail posté occupe une place prépondérante.

Si près des trois quarts des services assurent le trajet aller (domicile-travail) avant huit heures trente le matin (avec une pointe entre cinq heures et sept heures du matin), les retours sont beaucoup plus échelonnés.

(1) H. COING, E. BIEGANSKI "Cars de ramassage et marché de l'emploi : le textile de Roubaix-Tourcoing". BETURE-ATP Socio-Economie des Transports, août 1975.
E. CAMPAGNAC, H. COING "Le ramassage de la main-d'oeuvre dans la politique des grandes entreprises à Dunkerque". BETURE-ATP Socio-Economie des Transports, août 1976.

(2) DTT "Résultats des études quantitatives de transport de personnel". Note de travail E/475, juin 1979, p. 7.

TABLEAU 40

Répartition horaire des trajets travail-domicile

Période horaire	% des retours
6 h - 8 h	15
12 h - 15 h	27
16 h - 19 h	31
22 h - 6 h	15
Autres horaires	12

Source : DTT - CETE de l'Est

IV - CARACTÉRISTIQUES TECHNIQUES ET ÉCONOMIQUES DU TRANSPORT-EMPLOYEUR

Au-delà des caractéristiques générales de fonctionnement et d'organisation du ramassage, il reste à mesurer l'efficacité de ce mode de transport du point de vue technique et du point de vue économique, tant en valeur absolue que par rapport aux autres modes qui sont susceptibles de se substituer à lui. Dans le cadre d'une recherche systématique d'optimisation, nous dirons qu'un mode est efficace s'il a un rendement au moins comparable à celui des autres modes. Six critères peuvent être retenus pour l'évaluation de ce rendement (1) :

- la vitesse,
- le confort,
- la flexibilité,
- le coût,
- le taux d'occupation des cars,
- la consommation énergétique.

1 - LA VITESSE

TABLEAU 41

	Vitesse moyenne d'un circuit km/h
Moselle	39
Meurthe et Moselle	34
Meuse	43
Indre	35

Source : DTT

La vitesse moyenne des cars peut apparaître comme satisfaisante, si on la compare à celle des transports urbains qui descend très souvent en dessous de vingt kilomètres/heure. Cependant le transport-employeur n'étant pas un service porte à porte, la vitesse réelle est en fait beaucoup plus faible, si l'on tient compte du temps d'attente du car et de la durée des trajets terminaux. Selon les résultats de l'enquête que nous avons effectuée dans l'est lyonnais, la vitesse réelle est en moyenne deux fois plus faible que celle résultant de l'utilisation d'une automobile (2).

(1) Ces critères ont été retenus du fait de leur pertinence, mais aussi en fonction des données disponibles.

(2) Cependant, les trajets tendent à s'adapter en fonction des lieux de résidence du personnel et offrent ainsi une qualité de service supérieure à celle des lignes régulières de transports publics.

2 - LE CONFORT

Contrairement à une idée largement répandue, les services de transport du personnel ne sont pas assurés avec du matériel vétuste.

TABLEAU 42

Nombre de véhicules-kilomètres
Année 1978

Classes d'âges	Transport-employeur		Ensemble du parc	
	Nombre de v/km	%	Nombre de v/km en charge	%
0 - 4 ans	91,1	37,4	641,7	41,8
5 - 9 ans	99,8	40,9	563,9	36,8
10 - 14 ans	39,0	16,0	236,4	15,4
15 ans et +	13,9	5,7	92,1	6,0
Total	243,8	100,0	1 534,1	

Source : DST

Enquête permanente sur l'utilisation des véhicules de transport en commun de personnes en 1978

Près de 80 % du trafic est réalisé avec des véhicules âgés de moins de dix ans. Le trafic assuré avec des véhicules âgés (quinze ans et plus) ne représente que 5,7 % du total. Ce chiffre doit être comparé avec ce que l'on observe dans le cas du ramassage scolaire : 17,2 % et le transport interurbain : 3,3 %.

S'il existe quelques cas particuliers dans lesquels le transport-employeur est assuré avec du matériel vétuste, il convient de ne pas les généraliser comme cela a souvent été fait à tort. On remarquera toutefois que le matériel neuf est plus souvent affecté à des services de transports urbains ou à des services occasionnels qu'aux services de transport-employeur.

Les services de transport-employeur offrent un niveau de confort supérieur aux services réguliers de transport urbain, car le "ramassé" est assuré de trouver une place assise ; ce qui n'est pas toujours le cas sur les lignes urbaines au moment des pointes coïncidant avec les migrations pendulaires domicile-travail. Le "ramassé", s'il ne profite pas de l'intimité et du confort de l'automobile individuelle, bénéficie de conditions de transport acceptables et de conditions de sécurité satisfaisantes.

TABLEAU 43

Nombre de trajets et nombre de voyageurs
selon l'âge du véhicule - année 1978

Classes d'âges	Transport-employeur				Ensemble du parc			
	Nombre de trajets (en millions)	%	Nombre de voyageurs (en millions)	%	Nombre de trajets (en millions)	%	Nombre de voyageurs (en millions)	%
0 - 4 ans	3,6	35,3	95,2	35,7	35,1	41,8	918,1	
5 - 9 ans	4,1	40,2	106,7	40,0	29,7	35,4	751,1	
10 - 14 ans	1,7	16,7	47,1	17,6	13,0	15,5	344,6	
15 ans et +	0,8	7,8	17,9	6,7	6,1	7,3	150,2	
Total	10,2		266,9		83,9		2 164,0	

Source : DST

TABLEAU 44

Pourcentage des trajets
assurés par des véhicules neufs (0-4 ans)
selon la nature du service

Nature du service	%
Transport urbain	52,6
Transport Interurbain	35,7
Transport scolaire	20,4
Transport employeur	35,3
Transport occasionnel	43,6
Total	41,8

3 - LA FLEXIBILITE

C'est certainement le point faible du transport-employeur. Il peut être considéré comme un mode de transport rigide tant en ce qui concerne les horaires que les itinéraires. Il ne possède pas la souplesse d'adaptation qui pourrait être nécessaire dans l'hypothèse d'une extension rapide des horaires variables. De ce point de vue, il s'apparente aux transports collectifs traditionnels (autobus, trolleybus) tout en faisant partie de l'ensemble des systèmes de transport semi-collectif (paratransit) de par son mode d'organisation. L'homogénéité de sa clientèle lui permet en effet d'adapter les services à la demande plus facilement que dans le cas des transports publics (voir figure 6).

4 - LE COÛT

Il faut distinguer le coût pour l'utilisateur du coût pour l'entreprise. Dans la grande majorité des cas, le transport est gratuit pour l'utilisateur. Lorsque celui-ci doit contribuer au financement du ramassage, sa participation ne couvre qu'une faible partie du prix de revient. Cette charge était comprise entre 0,60 F et 1,30 F par jour dans les établissements textiles de Roubaix-Tourcoing en 1975. Contrairement à la tendance nationale, cette pratique est courante dans cette région, puisque trente neuf établissements sur cinquante huit exigeaient cet effort de leurs salariés. La gratuité devrait s'étendre dans les grandes agglomérations, car la réglementation sur le versement transport prévoit que le remboursement du versement ne peut être accordé à l'entreprise pour les salariés ramassés que dans la mesure où le transport est gratuit pour les usagers. De plus, elle est devenue systématique dans le cas des ramassages pluri-entreprises (cf. Chapitre I).

Par contre, le transport-employeur s'avère être un moyen de transport relativement onéreux pour les entreprises. La dépense moyenne par salarié transporté s'élevait à 100 F par mois en 1974 dans l'agglomération lyonnaise, ce qui représentait 5 à 7 % du salaire des ramassés. Ce chiffre doit être comparé avec le taux du versement transport qui était à cette époque de 0,75 % dans l'agglomération lyonnaise (1,5 % en 1980).

Les évaluations faites dans le cadre d'autres enquêtes confirment cet ordre de grandeur. Ainsi le coût moyen par salarié transporté s'élevait à 90 F en 1976 dans le pays d'Ambert (Puy-de-Dôme), et à 130 F en 1978 dans les trois départements lorrains enquêtés (Meuse, Meurthe-et-Moselle, Moselle). Selon les résultats de l'enquête réalisée en 1979 dans trois cantons alsaciens, le coût varie entre 37 et 186 F. Les écarts s'expliquent par les paramètres suivants : longueur du circuit, nombre de circuits, taux de remplissage des cars ou plus précisément nombre théorique de salariés à transporter sur le nombre réel de salariés transportés (1).

(1) OEDA "Etude du ramassage d'entreprises dans la Vallée de Saint Amand" Février 1980, p. 36.

Dans l'Isère, le coût est sensiblement plus élevé : 185 F en moyenne. Il varie de 20 F à 770 F suivant les établissements.

TABLEAU 45

Répartition des prix de revient moyens
par établissement

Prix de revient mensuel par salarié	% des établissements
< 50 F	4,3
50 à 100 F	20,3
100 à 150 F	24,6
150 à 200 F	13,1
200 à 300 F	18,8
250 à 300 F	5,8
300 à 500 F	8,7
> 500 F	4,4

Source : IEE, Cahier n° 5
Enquête Isère 1978

La charge a tendance à croître au fur et à mesure de la création de nouveaux systèmes. Le prix de revient des systèmes créés avant 1960 est en moyenne de 150 F et ne dépasse jamais 300 F, tandis que pour les systèmes créés depuis 1975 la moyenne est de 200 F. Dans ce dernier cas, le prix de revient dépasse même 500 F pour quelques entreprises.

Le coût du transport-employeur, s'il représente un élément attractif pour les usagers, constitue donc un élément dissuasif pour les entreprises (1). C'est pourquoi 76 % des chefs d'entreprises enquêtés dans l'Isère considèrent que l'inconvénient majeur du transport-employeur est son prix de revient très élevé.

L'ensemble de ces remarques n'a de valeur que si l'on cherche à comparer le coût du transport-employeur à celui d'autres modes de transport susceptibles de remplir les mêmes fonctions. Pour cela, il faut non seulement mesurer le coût, mais aussi tenir compte de la productivité obtenue. Ph. BOVY et V. KRAYENBUHL (2) ont effectué cette comparaison à partir de statistiques nord-américaines pour les principaux modes de transports semi-collectifs (y compris le transport-employeur), ainsi que pour le bus conventionnel (transport public routier de voyageurs) et la voiture particulière. Le coût est exprimé en francs par voyageurs/kilomètre et la productivité en voyageurs/kilomètre par véhicules/heure.

(1) SERETES "Image de marque des transports collectifs ferroviaires et routiers". Etude réalisée pour le compte du Ministère des Transports. Avril 1979, p. 61.

(2) Ph. BOVY, V. KRAYENBUHL "Les transports semi-collectifs", 40ème Table Ronde de la CEMT, Paris, janvier 1978, p. 32.

Les résultats obtenus montrent que la productivité du transport-employeur est la plus élevée de l'ensemble des modes étudiés ; tandis que le coût est l'un des plus faibles. Il peut être comparé à celui de la voiture particulière ou du bus conventionnel et se trouve à un niveau légèrement supérieur à celui du carpool (1). La comparaison ne prend pas en compte les modes de transports collectifs lourds : métro, tramways, chemins de fer. Cela n'enlève rien à l'intérêt des résultats obtenus, car il est bien évident que l'entreprise dans la quasi-totalité des cas ne peut avoir recours à l'un de ces modes, étant donné le montant des immobilisations nécessaires.

5 - LE TAUX D'OCCUPATION DES CARS

Le nombre moyen des voyageurs par trajet était en 1978 de 26,2. Pour définir le taux d'occupation des cars, il faut rapporter le nombre moyen de voyageurs au nombre de places assises offertes.

TABLEAU 46

Taux d'occupation des cars selon le type de véhicules

Nombre de places offertes	Nombre moyen de voyageurs par trajet	Taux occupation des cars %	Longueur moyenne des trajets	% des services assurés
10 - 19	8,1	54	14,6	12,7
20 - 39	21,5	72	21,5	12,7
40 et +	30,7	62	30,7	61,8
Ensemble	26,2			

On observe que le taux d'occupation varie selon le type de véhicule. Il atteint un maximum pour les véhicules de taille moyenne (20 à 39 places). Les petits véhicules, qui ont le plus faible taux d'occupation, sont aussi ceux qui assurent les trajets les plus courts.

Dans l'agglomération lyonnaise, le taux d'occupation est de trente quatre passagers par car. La longueur moyenne des circuits étant de quinze kilomètres, on peut évaluer à 2,3 voyageurs au véhicule/kilomètre en charge le taux d'occupation moyen des cars. Ce taux est plus faible dans les départements lorrains et dans l'Indre.

(1) Selon la traduction proposée par l'OCDE, le carpool est : "La mise en commun de voitures particulières". Le carpool implique que le véhicule utilisé soit la propriété de l'un des usagers réguliers.

TABLEAU 47

	Longueur moyenne d'un circuit en km	Effectif transporté par service	Taux d'occupation voyageurs au v/km
Moselle	26	27	1,04
Meurthe et Moselle	27	30	1,11
Meuse	30	20	0,67
Indre	20	15	0,75

Source : DTT

L'enquête sur l'emploi des autobus et autocars permet une comparaison avec d'autres types de services pour une semaine moyenne en 1974.

TABLEAU 48

	Urbain	Interurbain	Scolaire	Transport employeur	Occasionnels	Ensemble
Kilométrage parcouru en charge (en milliers)	4 461	6 086	5 025	4 915	3 249	23 376
Nombre de voyageurs (en milliers)	15 610	7 119	7 319	6 160	1 490	37 698
Taux de remplissage voyageurs au véhicule/km	3,5	1,17	1,46	1,25	0,46	1,59
Nombre de trajets (en milliers)	517,3	189,7	207,3	189,2	45,5	1 149,0
Longueur moyenne des circuits (en milliers)	8,6	32,1	24,2	26	71,4	26,2
Effectif transporté par trajet	30,2	37,5	35,3	32,6	32,7	32,8

Source : SAEI - DST

Le taux d'occupation des cars de ramassage se situe dans une position moyenne. Par contre, le taux de remplissage (nombre de voyageurs au véhicule/kilomètre) est assez faible. Les transports urbains ont dans ce domaine un rendement sensiblement supérieur. Le transport-employeur se rapproche donc des systèmes de desserte en transport collectif des zones péri-urbaines. On observe même assez fréquemment des cas de sous-utilisations flagrantes des cars. Ainsi, dans l'agglomération lyonnaise, deux entreprises du secteur de la chimie font circuler des cars avec seulement trois ou quatre passagers par car. Ces services constituent des avantages acquis que les salariés cherchent à conserver, malgré le gaspillage évident auquel le maintien de ce ramassage conduit.

6 - CONSOMMATION ENERGETIQUE

Selon une évaluation (1) réalisée en 1979 par la GTI (Générale de Transports Industriels), la consommation de carburant des autocars exploités en zone urbaine pour les services de transport-employeur est à peu près équivalente à celle correspondant aux lignes de transports publics : 30,5 litres de gazole par cent kilomètres, ce qui représente environ 5,6 grammes d'équivalent pétrole par siège kilomètres offerts (gep/sko). La consommation des autocars assurant des services de transports scolaires serait par contre sensiblement plus forte (34 litres de gazole/100 kilomètres - 6,3 gep/sko). Les consommations enregistrées par l'Association Professionnelle des Transporteurs Routiers dans la région parisienne (1) pour les services de transport-employeur sont légèrement supérieures à celles du GTI : 35 litres/kilomètre - 5,9 gep/sko. L'APTR n'observe pas de variation sensible suivant les types d'utilisation. La consommation par passager kilomètre transporté peut donc être estimée entre 8 et 25 grammes d'équivalent pétrole suivant le taux d'occupation des cars. Ces chiffres peuvent être comparés avec ceux des autres modes de transports en zone urbaine (1).

TABLEAU 49

Mode de transport	Consommation unitaire en gep/pkt
Voiture particulière	45 à 80
Train de banlieue	20
Métro - RER	28 à 46
Tramway	27
Trolleybus	33
Autobus	14 à 40
Taxi	104 à 122
Moto	54 à 68
Deux roues	9 à 17

La forte consommation de la voiture particulière s'explique par le faible taux d'occupation moyen des véhicules dans les grandes agglomérations urbaines : 1,4 - on observera donc qu'un service de transport-employeur à faible taux d'occupation peut avoir une consommation énergétique sensiblement égale à celle d'une voiture particulière utilisée à pleine capacité (carpool par exemple). Par contre, si le taux d'occupation est supérieur à 80 % pour un véhicule de cinquante places (taux

(1) Les évaluations citées sont extraites du rapport de A. FRYBOURG "Les consommations unitaires d'énergie dans les transports". La Documentation Française, décembre 1979.
Voir aussi P. MERLIN "Comment économiser l'énergie dans les transports ? Etude interministérielle de rationalisation des choix budgétaires". La Documentation Française, novembre 1976, p. 36.

moyen : 62 %), le transport-employeur devient le mode de transport collectif le plus économique sur le plan énergétique avec une consommation inférieure à 10 gep/pkt.

En conclusion, on retiendra que le transport-employeur peut être classé du point de vue de l'efficacité dans la catégorie des systèmes de transport semi-collectifs. Si dans l'absolu son efficacité est assez faible, elle est tout de même sensiblement supérieure à celle des autres modes de paratransit. De plus, du point de vue collectif, le transport-employeur présente des avantages importants dans la mesure où il est économe en énergie et où il contribue indirectement à une réduction des nuisances et du coût de congestion des infrastructures routières. Toutefois, une analyse qui se limiterait au cadre du système de transport est insuffisante, car ses performances n'expliquent pas à elles seules que certains chefs d'entreprise y aient recours de façon massive. Il nous faudra donc rechercher ailleurs les éléments qui incitent des entreprises à développer de tels systèmes de transport.

CONCLUSION

Au terme de cette étude du transport-employeur dans le cadre du système de transport, il convient de résumer les principaux résultats auxquels nous sommes parvenus.

Le transport-employeur occupe une place originale, tant du point de vue de l'organisation que des caractéristiques techniques et économiques. Il n'est possible de l'assimiler ni aux modes de transports collectifs classiques, ni bien entendu à l'ensemble des modes de transports individuels.

Sur le plan de l'organisation, on observe une relation triangulaire entreprise-transporteurs-usagers, qui vient se substituer à la relation triangulaire pouvoirs publics-transporteurs-usagers caractéristique des transports routiers de voyageurs.

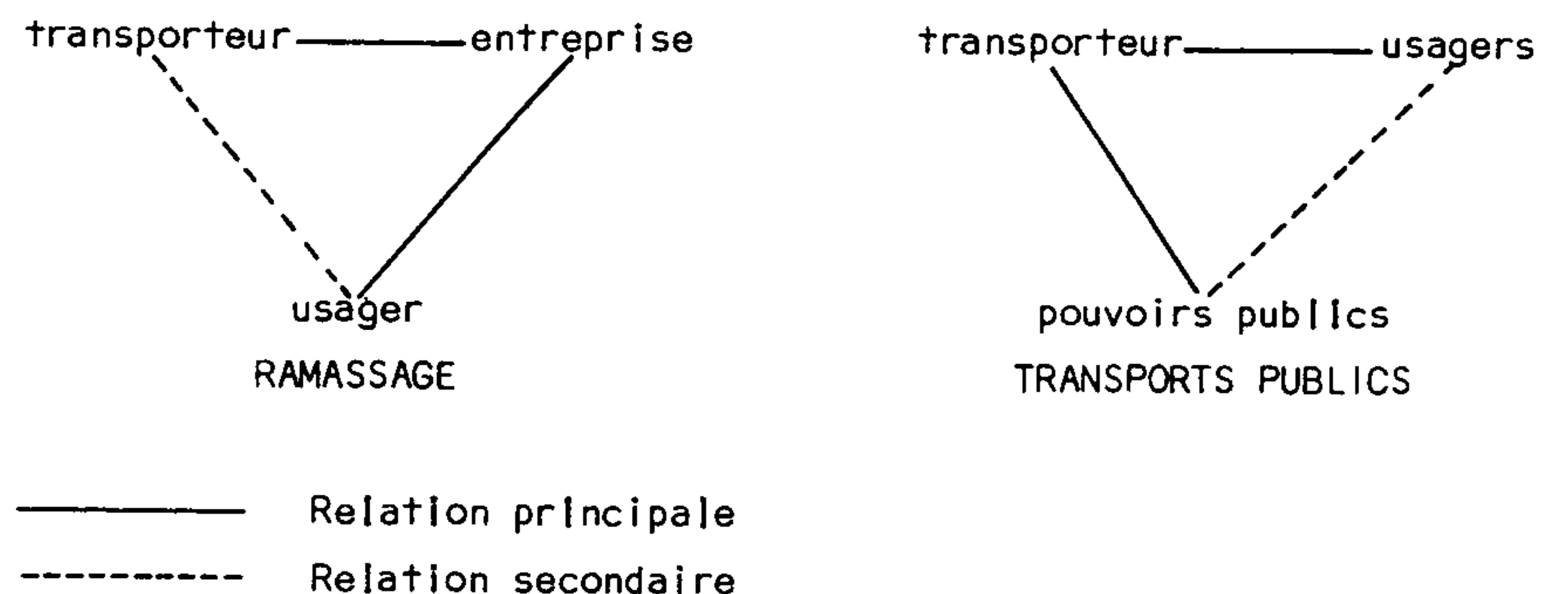


FIGURE 4

Les pouvoirs publics n'interviennent pas au niveau de l'organisation des services de ramassage. C'est l'entreprise qui joue le rôle moteur, car elle occupe une place dominante aussi bien vis-à-vis du transporteur avec lequel elle contracte, qu'à l'égard des usagers qui sont pris en charge financièrement (1). De plus, l'inexistence de lien contractuel entre usager et transporteur vient encore renforcer cette position dominante. En cela la position de l'entreprise dans le cas du transport-employeur diffère sensiblement de celle des pouvoirs publics dans l'organisation des lignes régulières. Ceux-ci se contentent en effet le plus souvent d'une fonction de régulation et de coordination. Le fait de prendre en charge une partie du coût du transport ne réduit pas pour autant l'importance du contrat qui lie l'usager au transporteur.

Sur le plan des caractéristiques techniques et économiques, le transport-employeur s'apparente aux systèmes de transport semi-collectifs (2). Il répond à des besoins qui ne peuvent être satisfaits par les modes

(1) SERETES "Image de marque des transports collectifs ferroviaires et routiers". Avril 1979, p. 61.

(2) Ph. BOVY, V. KRAYENBUHL "Les transports semi-collectifs", 40ème Table Ronde de la CEMT, Paris, janvier 1978, p. 23.

de transports collectifs classiques tout en offrant une productivité nettement supérieure à celle des moyens de transports individuels pour un prix de revient sensiblement plus faible (cf. figure 5). Il compense donc un manque de flexibilité dans le temps et dans l'espace par des caractéristiques économiques plus avantageuses que celles des autres modes de transports semi-collectifs.

FIGURE 5

Relation coût-productivité du transport
des modes de transport semi-collectif

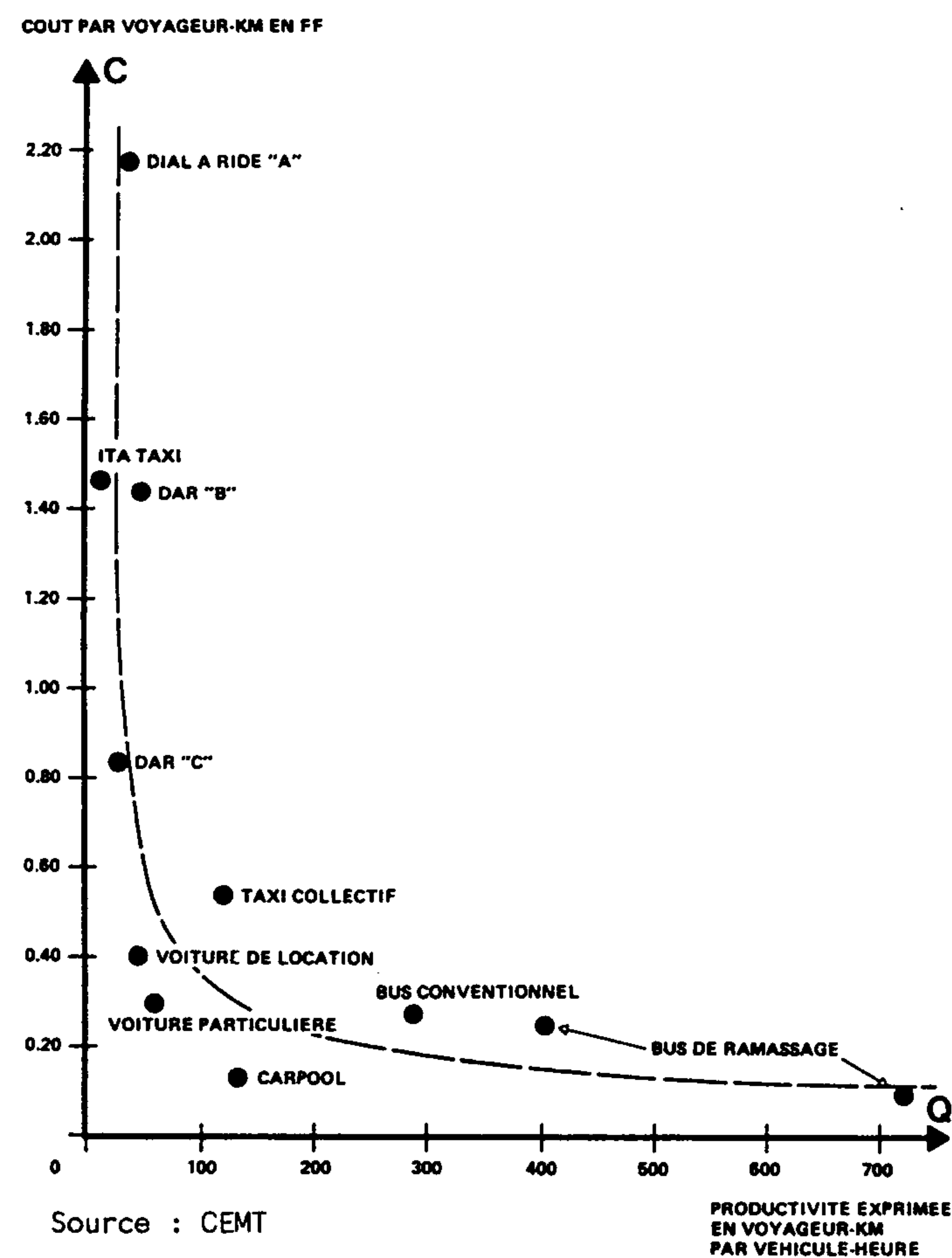
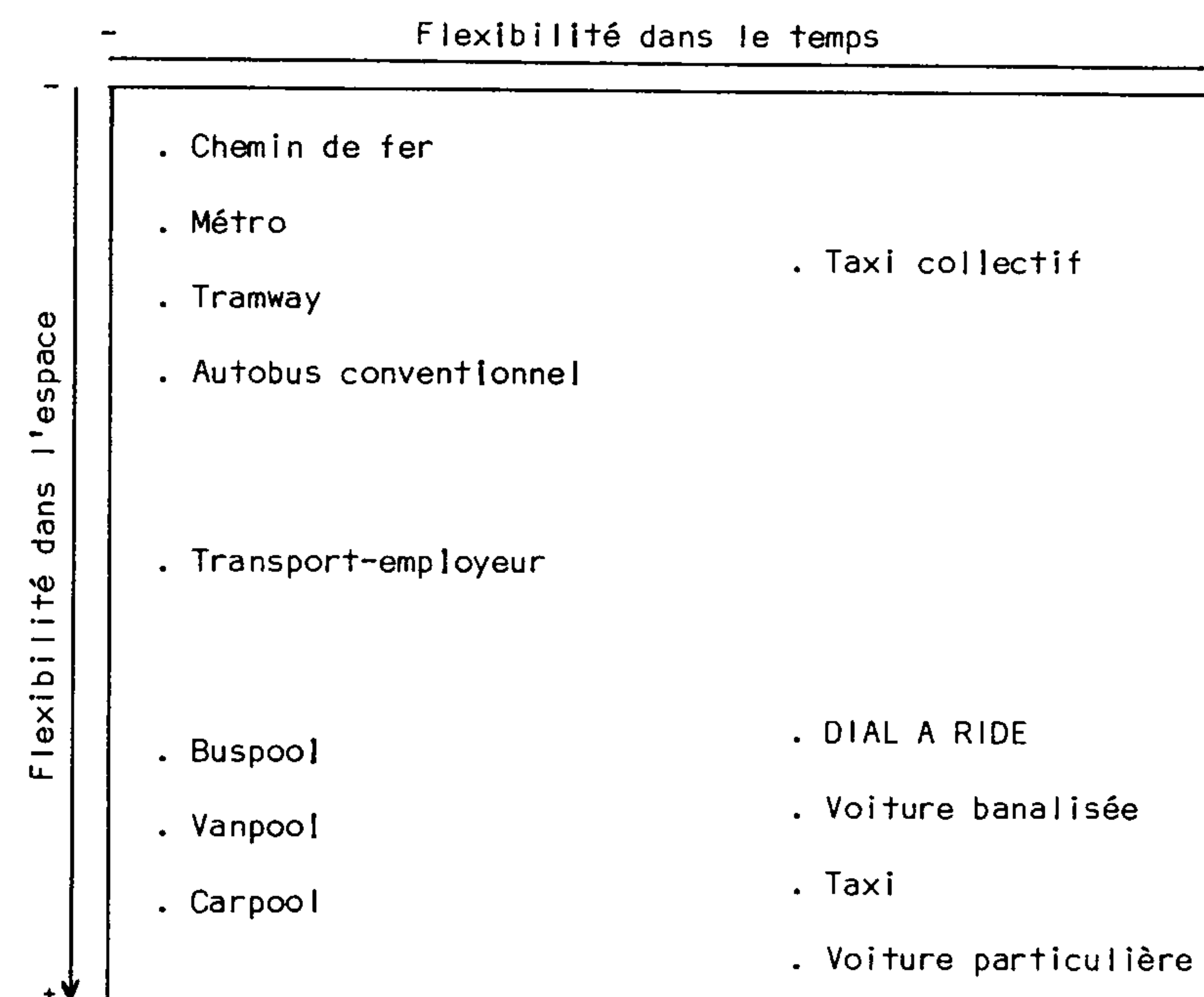


FIGURE 6

Flexibilité spatio-temporelle des principaux
modes de transports semi-collectifs



Source : d'après ROOS (1) (1975)

(1) D. ROOS, D. ALSCHULER "Paratransit - Existing Issues and Futures Directions" *Transportation - Amsterdam*, december 1975, p. 335-350.

DEUXIÈME PARTIE

TRANSPORT-EMPLOYEUR

ET SYSTÈME DE LOCALISATION

La répartition dans l'espace des flux de transport-employeur n'est pas homogène. Elle dépend bien entendu de la localisation des emplois et de l'habitat. C'est pourquoi une analyse du transport-employeur qui se limiterait au cadre du système de transport ne peut prétendre appréhender la réalité du phénomène de manière satisfaisante. Nous allons essayer de le montrer dans cette seconde partie, qui sera consacrée à l'étude des liens entre les systèmes de transport-employeur et le système de localisation.

Il n'est pas question ici pour nous de reconstruire une théorie de la localisation ce qui serait en soi un objet d'étude, mais de confronter les réalités et les réflexions résultant d'observations et d'enquêtes avec certains aspects des analyses économiques de l'espace. Le recours à ce type d'analyse se justifie par le fait que l'application directe des théories classiques de la localisation ne permet pas de rendre compte des faits que nous avons observés. Celles-ci se sont en effet le plus souvent réduites à "une géométrie de l'espace économique" selon l'expression de P. MORAN (1).

Or, comme le font justement remarquer J. LAJUGIE, P. DELFAUD et C. LACOUR (2), "les deux démarches doivent se rencontrer : la géométrie pure de la localisation sert de cadre général et abstrait à une approche de l'observation empirique et l'observation des tendances factuelles doit bien entendu déboucher sur une théorisation de ces régularités".

C'est précisément dans la possibilité d'une confrontation entre ces deux démarches que réside l'intérêt de cette approche, car elle rend possible, à la fois un dépassement de l'analyse descriptive de type monographique et un effort de réalisme et de pertinence dans l'approche théorique.

Avant d'appliquer cette méthode à l'étude des liens entre transport-employeur et système de localisation, il convient de préciser ce que nous entendons par localisation.

La localisation, au sens étymologique du terme, renvoie à la notion de lieu, c'est-à-dire de partie déterminée de l'espace. Elle peut

(1) P. MORAN "L'analyse spatiale en Sciences Economiques", CUJAS, 1966, p. 62.

(2) J. LAJUGIE, P. DELFAUD, C. LACOUR "Espace Régional et Aménagement du Territoire", DALLOZ, 1979, p. 629.

donc être définie, soit comme : "l'action de circonscrire, de limiter dans l'espace". Les éléments du système sont donc des portions circonscrites de l'espace, c'est-à-dire des "localités". Nous considérons ici l'espace comme le support matériel des activités. Chaque "localité" est donc caractérisée non seulement par sa position dans l'espace, mais aussi par la ou les activités qui se sont établies dans son périmètre. De plus, chaque localité est définie relativement à un espace délimité en fonction du champ d'observation choisi. C'est ainsi que l'on pourra considérer les quartiers comme des localités définies par rapport à un espace urbain. De la même manière, il est possible de définir les communes comme des localités dans un espace régional.

L'analyse nous conduira ensuite à mettre en évidence les interrelations entre les localités. En effet, il existe des relations très diverses et complexes entre elles qui se manifestent par des flux : flux de marchandises, flux financiers, flux d'informations, flux de migrations quotidiennes, ... etc.

W. ISARD (1) fait observer que "le labyrinthe des interdépendances dans la réalité est souvent redoutable, leur nombre enfin, leur circularité incontestable. Cependant, il faut les disséquer... quel que soit le point par où l'on doive entrer dans leur cercle".

Nous faisons ici l'hypothèse que la connaissance de la structure des flux de transport-employeur, lorsqu'ils existent, est susceptible de nous informer sur les interdépendances entre localités. Réciproquement, nous supposons que la connaissance de la structure et de l'évolution du système de localisation améliore notre connaissance du transport-employeur.

Il s'agit de délimiter les espaces qui, à l'intérieur de l'espace national, contiennent des localités émettrices ou réceptrices de flux, ce qui nous amènera à privilégier comme espaces de référence les régions urbaines, c'est-à-dire selon la définition de M. BADOUIN (2) "Les zones rurales dans lesquelles les effets de diffusion de l'espace urbain s'avèrent primordiaux". La vérification de l'hypothèse relative à l'existence de liens entre transport-employeur et système de localisation pour être complète devra préciser le sens de la relation qui reste problématique. On peut en effet supposer que la ou les logiques de localisation induisent des flux de transport-employeur. Il y aurait alors une simple relation de cause à effet. La structure de ces flux ne constituerait dans ce cas qu'un indicateur fournissant une information sur la structure des relations entre localités.

On peut aussi imaginer que le transport-employeur constitue un élément à part entière du système de localisation. L'existence ou les

transformations des réseaux de transport-employeur seraient alors susceptibles d'influer directement sur la structure des relations entre localités.

Avant de pouvoir fournir des éléments de réponse à ces questions, il nous faut d'abord préciser les logiques dominantes de localisation des activités économiques et de l'habitat, puis ensuite analyser la structure des flux de transport-employeur. C'est seulement après que nous pourrions examiner de quelle manière, le transport-employeur participe à une nouvelle organisation du système de localisation dans les régions urbaines.

(1) W. ISARD *"Location and Space Economy : a general theory relative to industrial location, market areas land use, trade and urban structure"*. New-York, 1956.

(2) Robert BADOUIN *"Economie et aménagement de l'espace rural"*, PUF, 1979, p. 99.
Voir aussi les éléments de définitions fournis par la DATAR in *"Régions Urbaines, Régions de Villes"*. Travaux et Recherches de Prospectives DATAR, Documentation Française, 1973.
Rémy PRUD'HOMME *"Armature urbaine régionale : les régions urbaines"*. Note ronéotée CGP-CERAU, 1969.

CHAPITRE V

MIGRATIONS RÉSIDENTIELLES ET LOCALISATION DE L'EMPLOI

DANS LES RÉGIONS URBAINES

I - DÉFINITION DE LA RÉGION URBAINE

Il est indispensable de préciser la définition de notre espace de référence : la région urbaine. La nouveauté de ce terme fait qu'il est utilisé dans des sens différents et parfois imprécis. Nous nous limiterons ici à l'analyse du concept de région urbaine appliqué à réalité française (1).

Il était jusqu'ici d'usage de distinguer : d'une part l'espace rural, d'autre part l'espace urbain. Cette distinction apparaissait même tellement évidente qu'elle s'était inscrite petit à petit dans les découpages administratifs. Ainsi, certaines administrations étaient spécialisées dans les problèmes d'aménagement urbain, tandis que d'autres limitaient leur activité au cadre de l'espace rural. La coupure était si forte qu'il était courant d'opposer la société urbaine à la société rurale ; le contraste entre celles-ci étant d'ailleurs accentué pendant le XIXème siècle et la première moitié du XXème siècle sous l'effet de la croissance urbaine liée à l'industrialisation, et de l'exode rural provoqué par la mécanisation de l'agriculture. Cette évolution est retracée par A. BERGER et J. ROUZIER dans leur ouvrage "Ville et campagne : la fin d'un dualisme" (2). Les auteurs montrent que le phénomène de croissance et de concentration urbaine aboutit à partir d'un certain seuil "à une diffusion des hommes et des activités dans sa périphérie" (3). Cette diffusion a donné naissance dans un premier temps aux banlieues qui ne sont en fait que des extensions des faubourgs des villes traditionnelles. Puis progressivement, cette diffusion s'est étendue sur des espaces de

(1) On trouvera une présentation générale concernant l'apparition et le développement des régions urbaines aux Etats-Unis, au Japon et en Europe in P.H. DERYCKE "Economie et Planifications urbaines : 1 - L'espace urbain", PUF, Collection Thémis 1979, p. 198-200.
Voir aussi J. GOTTMAN "Megalopolis" The Twentieth Century Fund, New-York 1961.

(2) A. BERGER et J. ROUZIER "Ville et Campagne. La fin d'un dualisme". Economica 1977, p. 1 à 13.
Voir aussi P.H. DERYCKE, op. cit. p. 16-20.

(3) A. BERGER, J. ROUZIER, op. cit. p. 14.

plus en plus vastes, qui jusque-là étaient considérés comme ruraux. Robert BADOVIN (1) constate que "ce phénomène a surpris par son ampleur et même par son existence". G. BAUER et J.M. ROUX (2) ont été parmi les premiers à analyser et à décrire cette pénétration de la ville dans les espaces ruraux. Ils ont créé le néologisme de "rurbanisation". Pour eux, ce concept recouvre à la fois une notion de déplacement, d'"exode urbain" pour reprendre l'expression de J.B. CHARRIER (3), et une tendance à la dissémination, à l'éparpillement. La partie rurale des régions urbaines est caractérisée par la subsistance d'un espace non urbanisé dominant. L'apparence de ce phénomène peut conduire à une analyse en terme de désordre. Mais ce désordre nous semble en fait correspondre à une nouvelle organisation de l'espace qu'il s'agit de découvrir. Edgar MORIN (4) faisait remarquer à ce sujet : "L'ordre qui se déchire et se transforme, l'omniprésence du désordre, le surgissement de l'organisation suscitent des exigences fondamentales : toute théorie désormais doit porter la marque du désordre et de la désintégration, toute théorie doit relativiser le désordre, toute théorie doit nucléer le concept d'organisation".

Avant de prétendre construire une théorie, ce qui dépasse l'objet de cette étude, il nous semble indispensable de diagnostiquer correctement la présence d'une région urbaine grâce à une sémiologie pertinente. On parlera de région urbaine lorsque l'agglomération urbaine traditionnelle est entourée d'une zone rurale repérable à l'aide de cinq indicateurs :

- solde migratoire positif (exode urbain),
- diminution de la part relative des agriculteurs,
- forte transformation du marché foncier,
- nombre élevé de constructions de logements et en particulier de maisons individuelles,
- subsistance d'un espace non urbanisé dominant.

La région urbaine présente donc un caractère urbain évident, mais se différencie de l'agglomération traditionnelle par son étendue. Celle-ci mérite d'être précisée. Pour bien saisir ce qu'elle représente, il faut dépasser le concept traditionnel de banlieue ou de ZPIU (5) et imaginer une aire qui peut s'étendre sur 2 000 à 10 000 km².

La délimitation de la région urbaine ne doit pas être arbitraire, mais reposer sur une mesure du degré d'intégration des localités dans

leur espace de référence. Nous entendons ici le terme d'intégration au sens où le définissent A. BERGER et J. ROUZIER (1) : "L'intégration reflète le degré d'insertion de la commune dans un ensemble plus vaste. Sa mesure sera effectuée par le biais du poids relatif des flux externes aux flux internes... L'intégration locale repose presque exclusivement sur les relations que concrétise la majorité des flux de revenus et de consommation".

Dans la pratique, la mesure des flux de revenus et de consommation est très difficile à réaliser à l'échelle communale, c'est pourquoi les recherches appliquées ont souvent privilégié les flux de déplacement domicile-travail. Ainsi, les travaux du Centre Européen de Coordination pour la Recherche et la Documentation en Sciences Sociales de Vienne (2) ont permis de définir des systèmes urbains à partir des migrations pendulaires. Ces systèmes, les "fonctional urban regions" (FUR), comprennent trois types d'éléments :

- le centre (Core) où se localisent un nombre important d'emplois et les principales activités tertiaires,
- la banlieue immédiate,
- et les zones fonctionnellement reliées à la ville (soft ring).

Ces zones rassemblent l'ensemble des communes telles que, par exemple, plus de 15 % de la population active résidente travaille dans le centre ou la banlieue immédiate. Pour les repérer, il suffit donc de mesurer ces échanges à l'aide d'un indice I_i :

$$I_i = \frac{C_{ij}}{PAR_i} \times 100$$

où : I_i mesure les échanges de la commune i située dans la couronne avec le centre et la banlieue immédiate correspondant à la zone j ;

C_{ij} représente le nombre des migrations alternantes de i vers j ;

PAR_i correspond à la population active résidente dans la commune i .

Cet indicateur I_i peut être complété par une mesure des relations entre les communes de la couronne.

Si l'on définit la région urbaine de cette manière, cela signifie qu'il n'existe pas de "frontière" définitive. Celle-ci est susceptible de s'éloigner du centre urbain d'origine, ou au contraire sous l'effet d'une grave crise énergétique par exemple, de se rapprocher des anciens faubourgs. Cette évolution transparaît directement dans la logique de localisation des emplois et dans celle des migrations résidentielles qu'il s'agit maintenant d'explicitier.

(1) A. BERGER et J. ROUZIER, *op. cit.* p. 145.

(2) A. CALOIA, R. DREWETT "Proposals for the selection and definition of FUR". Document de travail du Centre Européen de Vienne WD 26, juillet 1976, p. 76.

(1) R. BADOVIN, J. ROUZIER, *op. cit.* p. 102.

(2) G. BAUER et J.M. ROUX "La rurbanisation ou la ville éparpillée". Le Seuil, 1974.

(3) J.B. CHARRIER "Citadins et ruraux". Presses Universitaires de France, 1969.

(4) E. MORIN "La méthode 1 - La nature de la nature". Paris 1977, p. 79.

(5) La ZPIU : Zone de Peuplement Industriel et Urbain est utilisée par l'INSEE pour désigner un ensemble de communes caractérisé par :

- une certaine homogénéité de peuplement, en particulier une faible proportion de population vivant de l'agriculture,
- d'importants échanges quotidiens de main-d'œuvre du domicile au lieu de travail,
- l'existence d'une activité industrielle, créée ou développée en raison de la proximité d'une agglomération ou de la présence d'un axe de communication.

II - LA LOGIQUE DES MIGRATIONS RÉSIDENTIELLES

1 - DE L'EXODE RURAL A L'EXODE URBAIN

La période récente a été marquée par une rupture assez brutale dans la logique des migrations résidentielles. Pendant le XIX^{ème} siècle et la première moitié du XX^{ème} siècle, nous avons observé une croissance démographique de type homothétique, qui traduisait une attraction incontestable vers la ville. La croissance de la population d'une agglomération était sensiblement proportionnelle à sa taille.

TABLEAU 50

Variation moyenne annuelle
selon la taille des communes

Classes de communes	Période 1851 - 1946 %
0 - 499 habitants	+ 0,19
500 - 999 habitants	- 0,28
1 000 - 1 999 habitants	- 0,45
2 000 - 4 999 habitants	- 0,21
5 000 - 9 999 habitants	+ 0,70
10 000 - 19 999 habitants	+ 1,34
20 000 - 49 999 habitants	+ 2,18
50 000 - 99 999 habitants	+ 1,88
100 000 habitants et plus	+ 2,17

Source : INSEE

La population des communes rurales qui avait atteint son maximum au milieu du XIX^{ème} siècle décroissait régulièrement sous l'effet de l'exode rural, tandis qu'une population de plus en plus importante venait peupler les banlieues des grandes villes. Ce phénomène, qui s'est accéléré jusqu'à la fin des années soixante, a provoqué des bouleversements considérables dans la structure de l'habitat. En France, les pouvoirs publics, confrontés à une crise aiguë du logement furent incapables de maîtriser correctement la situation et ont du trouver rapidement des palliatifs pour faire face aux problèmes. C'est ainsi que furent créés les grands ensembles et en particulier les ZUP (zones à urbaniser en priorité).

Cet urbanisme "vertical", s'il a permis d'améliorer sensiblement les conditions de vie de millions de ménages sur le plan du confort ménager et de l'hygiène, a été le plus souvent un échec complet sur le

plan de l'environnement et du cadre de vie. Le nombre sans cesse croissant de logements HLM vides dans certaines ZUP tandis que par ailleurs des milliers de demandes ne peuvent être satisfaites démontre à l'évidence que ce type d'urbanisme "concentrationnaire" est de plus en plus vivement rejeté par la population. On envisage même à l'heure actuelle de détruire certaines "barres" qui donnent des signes inquiétants de défaillance moins de vingt ans après leur construction (1).

Les résultats du recensement de 1975 sont venus apporter la preuve qu'une rupture s'était produite dans le déroulement de ce processus. Il ne s'agit pas d'une brusque inversion de tendance, mais de la superposition de deux logiques. D'une part, on constate que le processus d'exode rural et d'attraction urbaine se poursuit. D'importantes opérations de construction de grands ensembles sont encore en cours et la croissance démographique la plus forte en valeur absolue s'observe toujours dans la première couronne des agglomérations. Certaines opérations de réhabilitation des centres anciens ainsi que la hausse du prix des transports incitent même certains rurbains à revenir habiter dans le centre des villes, ce qui provoque une flambée des prix de l'immobilier. Le prix au mètre carré des logements au centre de Paris dépasse maintenant 10 000 francs dans plusieurs arrondissements.

Mais d'autre part un processus de diffusion urbaine continue à se développer rapidement. La croissance démographique en valeur relative est plus forte dans les petites villes et dans des zones situées en deuxième couronne que l'on qualifiait jusqu'ici de rurales. André PIATIER fait le même constat dans sa "Radiographie des communes de France" lorsqu'il écrit : "Le milieu rural devient terre d'accueil : il attire probablement, après avoir été longtemps attiré" (2).

Il existe maintenant un rapport inverse entre le taux de croissance de la population et la taille de la commune. M. BADOVIN (3) constate que "dans les communes où la diffusion est la plus intense, le maximum démographique du milieu du XIX^{ème} siècle est désormais atteint et même dépassé".

La région urbaine de Lyon offre dans ce domaine un champ d'observation particulièrement riche. Le tableau 51 extrait des travaux de l'OREAM Rhône-Alpes (4) permet de le vérifier aisément.

(1) Cf. la barre du Haut-du-Lièvre dans la banlieue de Nancy.

(2) André PIATIER "Radiographie des communes de France - Ruralité et relations ville-campagne. Une recherche pour l'action". FNCA-CETEM. Ed. Economica 1979, p. 14.

(3) Robert BADOVIN, op. cit. p. 102.

(4) OREAM Rhône-Alpes "Le logement dans la région urbaine de Lyon : situation actuelle, évolution récente, approche des besoins", mars 1978, p. 30.

TABLEAU 51

Evolution de la population dans la région urbaine de Lyon

	1962	Taux annuel 1962-1968	1968	Taux annuel 1968-1975	1975
Centre de l'agglomération	641 150	0,15	647 700	- 1,7	573 250
Agglomération de Lyon	955 500	2,20	1 089 150	1,0	1 170 650
Autres agglomérations moyennes	118 150	2,05	133 500	2,1	154 150
Petites villes et zones rurales	139 700	1,90	156 800	3,0	193 150
TOTAL	1 213 350	2,20	1 379 500	1,40	1 517 950

Source : OREAM Rhône-Alpes

Parallèlement et en relation avec ce phénomène de diffusion, qui se traduit par le développement d'une vaste "suburbia", on a constaté jusqu'en 1976 une baisse sensible de la population du centre ancien (Lyon et Villeurbanne). Les documents d'urbanisme, et en particulier le SDAU de l'agglomération lyonnaise élaboré en 1974 n'avaient pas prévu cette évolution. Cela démontre que cette nouvelle forme d'urbanisation ne résulte pas d'une volonté clairement explicitée des pouvoirs publics. Il ne faut pourtant pas en conclure qu'ils ne jouent aucun rôle dans sa mise en oeuvre. On peut simplement constater qu'ils sont actuellement amenés à promouvoir une politique en matière d'urbanisme qui corresponde mieux aux aspirations des ménages et qui s'adapte à l'évolution du marché. La nouvelle logique de localisation s'explique en effet pour une bonne part par la volonté d'une proportion importante de la population de vivre dans une maison individuelle et d'accéder à la propriété. La progression très rapide de la construction individuelle constitue à cet égard un indicateur tout à fait révélateur. Alors qu'elle ne représentait que 21 % des logements construits en 1968, elle a atteint le chiffre de 32 % en 1975 (1). L'étude SMALA (2) réalisée par le CERAU-OTAM montre que 41 % des ménages de l'agglomération lyonnaise souhaitent accéder à la propriété et que 37 % désirent acquérir une maison individuelle. La diffusion de l'habitat s'expliquerait donc d'abord comme une réaction contre la concentration urbaine, c'est-à-dire par la recherche d'un environnement proche de la nature.

Si cette réaction a pu se traduire dans certains cas par une diffusion anarchique de l'habitat et un "mitage" nuisible de terres

(1) OREAM Rhône-Alpes "Le logement dans la région urbaine de Lyon", op. cit. p. 116.

(2) CERAU-OTAM "Etude du marché du logement dans l'agglomération de Lyon", juillet 1972, 3 volumes. Etude réalisée pour le compte de la DDE du Rhône.

agricoles, il faut pourtant constater qu'une analyse détaillée conduit à mettre en évidence de nouvelles formes d'organisation. C'est ainsi que le CRPEE de Montpellier (1) montre qu'un double processus de spécialisation et de diversification des utilisations de l'espace tend à se développer sous la pression des migrations résidentielles. La dissociation croissante entre l'espace-résidence et l'espace-travail donne naissance à des localités dominées par la fonction résidentielle. Les chercheurs du CRPEE distinguent deux types de fonctions : d'une part la fonction résidentielle active qui correspond à un choix de cadre de vie volontaire des ménages, d'autre part la fonction résidentielle passive "qui résulte de la désadaptation entre l'offre d'emploi en baisse d'un secteur traditionnel et la demande locale (1).

Le développement rapide de la fonction résidentielle active s'explique par la très forte attirance que l'on observe chez les urbains pour le cadre villageois traditionnel et plus spécialement pour les vieilles bâtisses de pierres. "C'est vers la campagne, dans le bourg ou le village que se réfugie l'urbanité" fait remarquer Michel ALBERT (2).

Les migrations résidentielles s'appuient donc dans un premier temps sur les potentialités existantes des localités. Mais il est clair que le stock des logements désertés à la suite de l'exode rural n'est pas suffisant pour satisfaire les besoins nés de ce reflux brutal.

C'est en collaboration avec les chercheurs du CRPEE que nous avons cherché à étudier l'évolution de la fonction résidentielle dans les communes péri-urbaines du triangle Lyon-Chambéry-Grenoble. Sans rentrer dans le détail des résultats obtenus, nous nous attacherons simplement à expliciter la méthodologie retenue.

Les typologies des fonctions communales telles que celles qui ont été élaborées par le CRPEE reposent sur deux types d'informations : les données censitaires et les résultats d'enquêtes spécifiques. Elles ne fournissent donc que des statiques comparatives du fait de la périodicité des recensements et de la lourdeur des enquêtes spécifiques. C'est pourquoi, nous avons recherché d'autres types d'indicateurs à périodicité annuelle (ou infra-annuelle) et d'accès relativement aisé (3). Parmi l'ensemble des informations recueillies dans notre banque de données, trois indicateurs fournissent des renseignements précieux sur les migrations résidentielles et le développement de la fonction résidentielle. Il s'agit :

- des statistiques sur la construction de logements (autorisation de construire, commencement des travaux, achèvement des travaux) fournis

(1) A. BERGER "La nouvelle économie de l'espace rural" Editions Cujas, Paris, 1976.

A. BERGER et J. ROUZIER, "Induction communale et intégration de l'aire Sète Vallée du Rhône", 2 tomes, CRPEE 1973.

(2) M. ALBERT "L'impératif résidentiel". Le Monde du 26 novembre 1972 cité in A. PIATIER "Radioscopie des Communes de France - Ruralité et relations villes-campagnes - Une recherche pour l'action", op. cit. p. 13.

(3) CNRS - Etablissement Public Régional Rhône-Alpes - IEE "Rapport d'activité n° 1 du Système Permanent d'Observation du triangle Lyon-Chambéry-Grenoble", Lyon, octobre 1979.

par le système informatique SIROCCO du Service Régional de l'Équipement ;

- des données sur la consommation et le nombre d'abonnés domestiques EDF ;
- des éléments de répartition servant au calcul des impôts directs locaux (1).

Ce dernier indicateur par son caractère synthétique nous semble être celui qui conduit à l'analyse la plus pertinente.

Les éléments de répartition d'une commune mesurent l'état de la richesse communale et donc reflètent l'importance des infrastructures supportées par la portion d'espace délimitée dans le cadre d'une localité. De plus, la structure de ce potentiel fournit une indication sur la nature des infrastructures et donc indirectement sur l'importance relative des activités organisées dans le cadre de cette localité. C'est ainsi que le niveau et la part de la taxe d'habitation permettent de détecter les communes où la fonction résidentielle est dominante. Sur cette base, il est possible de construire des typologies (2). Les typologies réalisées sur le triangle Lyon-Chambéry-Grenoble montrent qu'en 1968 la taxe d'habitation ne contribuait que très faiblement à la structuration des types de communes. On observait à cette époque une opposition nette entre les types à dominante foncier non bâti (agricoles) et les types à dominante patente (industrielles ou tertiaires). Depuis 1975, on constate une diversification des utilisations de l'espace qui correspond à un renforcement de l'influence de la taxe d'habitation dans la structuration des types. L'apparition de types à dominante résidentielle constitue un fait nouveau. La cartographie automatique montre que ces communes ne sont pas localisées de manière aléatoire dans l'espace, mais qu'elles se situent généralement dans le pourtour des pôles secondaires préexistants.

Cette nouvelle logique des migrations résidentielles n'est pas indépendante de la logique de localisation de l'emploi.

(1) Pour plus de détails cf :

B. GERARDIN, Y. GUILLOT "Système permanent d'observation le long de l'autoroute Lyon-Chambéry. Note de synthèse sur l'état des travaux". Note de travail n° 75-9, novembre 1975.

B. GERARDIN "Mise en place d'un système permanent d'observation dans le triangle Lyon-Chambéry-Grenoble. Présentation de la recherche en cours". Note de travail n° 77-1, mars 1977.

B. GERARDIN, J.C. LAVIGNE "SPOT - Exploitation de la banque de données : première analyse du changement économique et social à Chatomay". Note de travail n° 79-4, février 1979.

(2) F. PLASSARD, D. SOUM "L'analyse typologique". Cahier IEE n° 10, novembre 1971.

III - LA LOGIQUE DE LOCALISATION DE L'EMPLOI

1 - VERS UNE NOUVELLE LOGIQUE DE LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS

La logique de localisation de l'emploi dans une région urbaine dépend essentiellement de la politique d'implantation des établissements industriels et tertiaires. Or, celle-ci a considérablement évolué depuis une quinzaine d'années. Il faut donc tenir compte de ces mutations pour analyser les conséquences de cette politique en matière de localisation. Pour cela, il nous paraît utile de recourir à deux concepts : la notion de pôle de croissance et celle de disjonction fonctionnelle.

La notion de pôle de croissance a été introduite par François PERROUX (1) et s'est révélée depuis particulièrement féconde. J. PAELINCK en donne la définition suivante (2) : "Constitue un pôle de croissance, une industrie qui, par les flux de produits et de revenus qu'elle engendre, conditionne le développement et la croissance d'industries techniquement liées à elle, détermine la prospérité du secteur tertiaire par les revenus qu'elle engendre, produit une croissance du revenu régional grâce à la concentration de nouvelles activités dans une zone donnée, moyennant la perspective de pouvoir disposer de certains facteurs de production".

Le pôle de croissance repose donc sur une ou plusieurs activités clefs qui entraînent avec elles des activités secondaires liées. Ces pôles de croissance se sont développés le plus souvent au sein des grandes métropoles, qui sont justement les noyaux autour desquels se structure la croissance des régions urbaines. La région urbaine de Lyon constitue à cet égard un exemple significatif. La croissance et la diversification de la structure industrielle du pôle lyonnais s'est appuyée dans un premier temps sur l'industrie textile et en particulier la soierie. C'est ainsi que sont nés des pôles dérivés : industrie des machines textiles (métiers JACQUARD) par exemple et des pôles latéraux : industrie chimique et mécanique spécialisée. Le dynamisme et la capacité de recherche de l'industrie chimique lyonnaise ont rendu possible l'implantation d'un complexe pétro-chimique et de nombreuses industries en aval. L'intensité des liens techniques et les rapprochements entre les entreprises économiquement complémentaires facilités par le milieu urbain ainsi que la présence d'une main-d'œuvre qualifiée sont des facteurs qui ont permis à de grandes entreprises métallurgiques, mécaniques ou de construction électrique de prendre leur essor et d'entraîner avec elles un grand nombre de sous-traitants. La liaison ville-industrie a donc joué un rôle majeur dans l'expansion économique du pôle lyonnais. Mais la nature de cette liaison est en train d'évoluer sous la double influence de la croissance urbaine et des nouvelles conceptions dans l'organisation des entreprises. Ce dernier aspect peut être analysé de manière pertinente à partir du concept de disjonction fonctionnelle.

(1) F. PERROUX "Les espaces économiques". *Economie Appliquée* n° 1, 1959, p. 224-244.

"Note sur la notion de pôle de croissance". *Economie Appliquée* n° 1 - 2, 1955.

(2) J. PAELINCK "La théorie du développement régional polarisé". *Cahiers de l'ISEA. Série "Economie Régionale"*, mars 1965.

La disjonction fonctionnelle est définie par Charles GACHELIN (1) comme "la possibilité qu'a une entreprise de disjoindre dans l'espace ses différentes fonctions". Ce mode d'organisation tend à se propager rapidement dans les grandes entreprises. Il se traduit par la localisation du siège social dans le centre directionnel de la capitale ou des grandes métropoles et près des centres de décision financiers et politiques et par la dispersion des unités de production sur le territoire national, voire de plus en plus pour les grands groupes à l'échelle de la planète. En effet, les critères de localisation des unités correspondant aux fonctions de direction, de gestion ou de recherche-développement diffèrent de plus en plus de ceux qui déterminent le choix du lieu d'implantation des unités de production. Il nous faut préciser les raisons qui rendent possibles et qui motivent cette disjonction fonctionnelle avant d'analyser ses conséquences en matière de localisation de l'emploi dans les régions urbaines.

Il n'est possible de disjoindre dans l'espace les établissements d'une même entreprise que dans la mesure où d'autres liens se substituent à ceux qui existent tout naturellement dans le cadre d'une concentration des activités en un même lieu. Ce sont les innovations en matière de transport et de télécommunications qui sont venues bouleverser les possibilités offertes dans ce domaine. L'existence de liaisons rapides : autoroutières, ferroviaires, aériennes permettent aux responsables de l'entreprise d'assurer facilement une présence physique de la fonction dirigeante. De la même manière, il est aisé aux responsables des unités de production de se rencontrer régulièrement au siège social pour rester en contact direct avec l'état-major de l'entreprise. Mais, à un niveau encore supérieur les systèmes de télécommunications et de télématique offrent les moyens d'une gestion en temps réel et à distance de l'entreprise. Nous ne mesurons pas encore complètement les potentialités de ces outils qui viendront bouleverser profondément les conceptions traditionnelles de l'espace économique. Outre la possibilité de téléconférences réunissant les responsables d'une entreprise quelle que soit leur localisation physique, il faut noter l'existence de moyens capables de suivre heure par heure l'évolution de la production, de la distribution et de la gestion financière et comptable grâce à des terminaux placés dans toutes les cellules de l'entreprise (2). Il s'agit là d'un véritable système nerveux ayant pour effet de modifier très largement les contraintes spatiales.

Dès lors, les critères de localisation traditionnels qui mettaient l'accent sur les économies externes liées à une implantation industrielle en milieu urbain, doivent être remis en cause. Ceci est d'autant plus vrai que, comme le fait remarquer P. CLAVAL (3) "A côté des avantages ou économies externes, on voit se multiplier les déséconomies externes : les usines polluent leur voisinage par les effluents qu'elles engendrent, par le bruit qu'elles entretiennent, par les trafics qu'elles nourrissent ; la circulation est ralentie par les embouteillages ; les logements trop proches et mal isolés ne mettent plus à l'abri des indiscretions et ne protègent plus des multiples agressions de vie urbaine". De plus, l'industrie ne trouve plus en milieu urbain les espaces qui sont

Indispensables à sa croissance. Elle est donc amenée à pratiquer le desserrement et la dispersion de ses établissements à partir des pôles de croissance. On parlera de desserrement ou de délocalisation relative, lorsque la nouvelle implantation se situe à une distance relativement proche de l'ancienne à l'intérieur de la même région urbaine. La dispersion quant à elle correspond à une diffusion dans un espace plus vaste dépassant souvent le cadre de la région urbaine, entraînant fréquemment la création de nouveaux établissements.

Dans le même temps, un nombre croissant d'entreprises a pu se libérer des contraintes classiques : matières premières, énergie, proximité du marché grâce au développement des systèmes de transport de marchandises et d'énergie. Dès lors, pour les unités de production les caractéristiques de la main-d'oeuvre tendent à devenir le critère dominant dans le choix d'une localisation. C'est ce que démontre l'enquête réalisée par M. CHESNAIS auprès des établissements industriels nouvellement implantés en Basse-Normandie (1). Les conclusions des enquêtes menées en 1968 par l'Institut d'Economie Régionale de Poitiers dans la région Poitou-Charentes vont dans le même sens (2). Les résultats des enquêtes réalisées en 1979 par l'IEE dans le cadre du système permanent d'observation du triangle Lyon-Chambéry-Grenoble auprès des établissements nouvellement implantés depuis 1972 (3) confirment ces observations en montrant que selon les secteurs les industriels insistent tantôt sur la quantité de la main-d'oeuvre tantôt sur sa qualité. Les industries de biens de consommation et de construction électronique ont surtout besoin d'une main-d'oeuvre non qualifiée en majorité féminine, nombreuse et faiblement rémunérée. Au contraire, les entreprises de mécanique spécialisée privilégieront les critères de qualification et seront sensibles à la présence de centres de formation professionnelle.

2 - LA LOGIQUE DE LOCALISATION DE L'EMPLOI A L'INTERIEUR DES REGIONS URBAINES

Dans le cadre des régions urbaines, cette distinction entre quantité et qualité de la main-d'oeuvre recouvre celle que nous avons faite entre desserrement et dispersion.

-
- (1) M. CHESNAIS "Décentralisation industrielle ou industrialisation parisienne en Basse-Normandie" CERA, Caen, 1974.
 - (2) Henri BERNARD, Max DERRUAU, Bernard DEZERT, Jean RENARD, Maurice WOLKOWITSCH "Initiation à la géographie appliquée". Collection Droit de l'Administration locale, Masson, Paris 1978, p. 148.
Voir aussi : J. LARGE "Le rôle de l'offre de transport dans la localisation industrielle. Problèmes méthodologiques de l'étude statistique des comportements d'entrepreneurs". Cahier IEE n° 9, Série Economie des Transports et Econométrie, 1975.
 - (3) IEE "Créations et délocalisations d'établissements industriels dans le Bas-Dauphiné". Cahier n° 8, août 1980.

(1) Charles GACHELIN "La localisation des industries", Presses Universitaires de France, 1977, p. 166.

(2) Voir à ce sujet le rapport NORA-MINC sur "L'informatisation de la Société". Documentation Française 1979.

(3) P. CLAVAL "Espace et pouvoir", PUF, 1978, p. 153.

Desserrement et qualification de la main-d'oeuvre

Pour réussir le desserrement d'un établissement situé jusque là en milieu urbain, une entreprise doit obligatoirement conserver une majorité de son personnel qualifié. C'est pourquoi la distance entre l'ancienne localisation et la nouvelle reste faible. Elle conduit les entreprises à s'implanter dans des zones industrielles qui sont aménagées dans la couronne des agglomérations. Une enquête de la SCET effectuée en 1970 (1) et portant sur 152 zones industrielles de ce type a montré que 78 % des implantations nouvelles dans ces zones correspondaient à des desserrements. Nous avons observé lors d'une enquête en 1974 (2) dans la zone industrielle de Vénissieux-Saint Priest-Corbas (située dans le sud-est de l'agglomération lyonnaise) que 76 % des établissements de cette zone étaient auparavant implantés dans le centre de l'agglomération. La distance moyenne entre l'ancienne et la nouvelle implantation n'était que de six kilomètres. Cette distance correspond à un compromis entre la nécessité de s'éloigner du centre de l'agglomération pour s'étendre et la difficulté de conserver son personnel qualifié dans le cas d'un trop grand éloignement.

Cette enquête et l'étude des mouvements des établissements industriels effectuée par le CERAU depuis 1960 montrent que la plupart des desserrements se font suivant l'axe qui joint le centre de la ville et l'ancienne implantation. Par ailleurs, les desserrements donnent lieu à des opérations immobilières très rentables qui financent la plus grosse part de l'opération. Ces observations peuvent être confrontées avec certains modèles urbains tels que le modèle généralisé de ALONSO (3) ou le modèle de I.S. LOWRY (4).

Dispersion et présence d'une main-d'oeuvre abondante

Le desserrement n'est pas toujours adapté aux besoins des entreprises. Dans le cas des entreprises de main-d'oeuvre, il est souvent préférable de s'éloigner suffisamment du pôle pour ne plus subir une concurrence directe de la part des autres entreprises sur le marché de l'emploi tout en bénéficiant des aides publiques au développement industriel et à la décentralisation. Ce type de dispersion ne concerne que partiellement les régions urbaines, car le développement des systèmes de transports et la concurrence entre entreprises au sein de ces régions se traduit par des recouvrements des aires de recrutement de la main-d'oeuvre. Il existe cependant quelques exemples de ce type. Les lieux d'implantation choisis se situent alors à proximité des petites villes et des gros

(1) SCET "Les zones industrielles péri-urbaines" Urbanisme n° 122, 1970, p. 17 et suivantes.

(2) Cf. B. GERARDIN, C. HUBERT "La zone industrielle de Vénissieux-Corbas-Saint Priest. Limitation ou croissance". ECL, OREAM Rhône-Alpes, juillet 1974.

(3) W. ALONSO "Location and land use" Harvard University Press 1964. Voir aussi la présentation générale des modèles néo-classiques de valeurs foncières in P.H. DERYCKE "Economie et planification urbaine", op. cit. p. 335-353.

(4) I.S. LOWRY "A model of Metropolis" Rand Memorandum, Santa Monica 1964.

bourgs (exemple des industries textiles et de l'habillement dans le Bas Dauphiné) (1).

L'importance relative en termes d'emplois du desserrement et de la dispersion peuvent être estimés dans le cadre de la région urbaine de Lyon grâce au tableau 52 (2).

TABLEAU 52

Evolution de l'emploi industriel dans la région urbaine de Lyon

Zones	1966		1975	
	Nombre d'emplois	%	Nombre d'emplois	%
Lyon-Villeurbanne	134 271	58,1	109 244	44,5
Banlieue est	40 345	17,5	61 199	24,9
SDAU de Lyon	189 886	82,1	193 334	78,8
Autres secteurs de la RUL	41 246	17,9	52 046	21,2
Ensemble de la RUL	231 132	100	245 380	100

Source : OREAM

La diffusion du pôle de croissance lyonnais provoque une diminution massive du nombre des emplois industriels dans le centre. Les desserrements correspondent en grande majorité à de nouvelles localisations situées dans la banlieue est où l'on observe une croissance de près de 50 % des emplois industriels en moins de dix ans. La dispersion industrielle concerne l'ensemble des secteurs de la région urbaine de Lyon n'appartenant pas à l'aire du SDAU. Elle se localise principalement dans le Val-de-Saône, le SDAU de l'Isle d'Abeau et le secteur Montluel-Plaine de l'Ain.

La logique de localisation de l'emploi, si elle est largement fonction de la présence d'une main-d'oeuvre, se manifeste avant tout par une différenciation et une dissociation de plus en plus nette des espaces dominés par la fonction industrielle et des espaces à "vocation" résidentielle. Il en résulte un allongement et une croissance du nombre des migrations alternantes. Il s'agit d'examiner en quoi cela a modifié la morphologie des flux de transport-employeur et en quoi ceux-ci ont contribué à cette nouvelle organisation du système de localisation.

(1) B. GERARDIN "Création et fermetures d'établissements industriels dans le triangle Lyon-Chambéry-Grenoble". Note de travail IEE n° 77-8, décembre 1977.

(2) OREAM RHONE-ALPES "L'emploi industriel de 1966 à 1975 dans la région urbaine de Lyon". Janvier 1978.

CHAPITRE VI

TRANSPORT-EMPLOYEUR ET MORPHOLOGIE

DES BASSINS DE MAIN-D'OEUVRE

La définition de certains concepts relatifs à la théorie des migrations est indispensable pour analyser et décrire les liens existant entre morphologie des flux de ramassage et système de localisation.

I - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET THÉORIE DES MIGRATIONS

La théorie des migrations a jusqu'ici quelque peu négligé le champ des migrations quotidiennes en se polarisant essentiellement sur les migrations définitives inter-régionales ou internationales. Néanmoins, les modèles et les analyses développées dans ce domaine peuvent dans une certaine mesure servir de cadre conceptuel pour l'analyse des migrations alternantes.

Les premières vraies migrations quotidiennes sont récentes, car elles sont apparues à la fin du XIX^{ème} siècle avec la disparition de nombreuses activités artisanales et la naissance de la grande industrie. La facilité accrue des moyens de transport, l'extension des agglomérations urbaines, la naissance de villes-satellites, véritables cités-dortoirs, le transfert d'établissements industriels dans des quartiers périphériques éloignés, la non-concordance entre les lieux d'emploi de la main-d'œuvre masculine et de la main-d'œuvre féminine, la diminution de l'emploi dans l'agriculture... constituent un ensemble de raisons susceptibles d'expliquer le développement des migrations alternantes. Les enquêtes font ressortir une grande variété de situations tant en ce qui concerne l'importance des effectifs de salariés que les distances parcourues, les moyens de transport utilisés, les frais de transport, les horaires pratiqués et les amplitudes d'absences qui en résultent. Aucune étude globale n'a permis jusqu'ici de mesurer l'importance relative de ces différents facteurs et de proposer un modèle explicatif parfaitement satisfaisant. On peut toutefois mesurer leur importance grâce à une étude réalisée par l'INSEE (1). En 1975, dans la région Rhône-Alpes, 45 % des

(1) J.L. DESCHAMPS "107 bassins de main-d'oeuvre dans Rhône-Alpes".
Points d'Appui pour l'Economie Rhône-Alpes n° 4, septembre 1979,
p. 29-39.
"Les bassins d'emploi de Rhône-Alpes" Dossier INSEE Rhône-Alpes n° 10
juillet 1980.

travailleurs quittaient leur commune chaque matin pour travailler dans une autre commune. Cette proportion n'était que de 33 % en 1962.

Nous nous limiterons ici à l'étude des migrations effectuées à l'aide des transports-employeurs. Le mode d'organisation particulier de ces migrations permet en effet d'identifier facilement les interrelations entre certains facteurs et de raisonner pour un établissement donné sur une population de migrants qui possède des caractéristiques homogènes : unicité de localisation du lieu de travail, prise en charge des coûts de transport par l'entreprise (dans la quasi-totalité des cas), horaires communs, etc.

Les notions de distance et d'aire de recrutement (ou champ de migration) constitueront alors les éléments d'une première approche des liens entre transport-employeur et système de localisation. Ces concepts présentent l'avantage de faciliter la confrontation entre les modèles théoriques et les études empiriques, du fait de leur mesurabilité.

II - DISTANCE ET FLUX DE TRANSPORT-EMPLOYEUR

1 - LA DISTANCE DANS LA THEORIE DES MIGRATIONS

La grandeur mesurable qui vient à l'esprit dès que l'on tente d'analyser les liens entre flux de transport-employeur et espace économique est la distance. C'est à partir d'elle qu'ont été élaborés la majorité des modèles. Ils reposent plus sur une hypothèse de départ : l'interaction qui s'exerce entre deux points de l'espace est liée de façon inverse à la distance les séparant.

Le mot distance a un sens intuitif apparemment très clair. Mais le concept est beaucoup plus subtil qu'il n'y paraît. Le langage courant est confus lorsqu'il appelle indifféremment distances des relations très diverses qui ne représentent pas les mêmes propriétés. Dans le cas présent la notion de distance se traduit par un effet d'atténuation sur le mouvement. Cet effet a été analysé dès le XIX^{ème} siècle par RAVENSTEIN (1) en Angleterre et par ANDERSSON en Suède (2). La forte corrélation entre la distance et le volume des migrations a conduit très tôt les chercheurs vers des efforts de modélisation.

Ces modèles peuvent être classés en deux catégories :

- 1 - ceux qui s'inspirent de théories élaborées dans le cadre des sciences physiques (théorie de la gravitation de NEWTON, électrostatique ...) ;
- 2 - ceux qui sont construits à partir des données empiriques.

Il n'est pas dans notre propos de présenter ici les différents types de modèles existant. Nous remarquerons simplement que, quel que soit le modèle étudié, il est possible de distinguer un élément-moteur et un élément-résistant. Examinons à titre d'exemple les fondements de quelques modèles d'inspiration néo-classique.

Dans ces modèles, l'élément moteur pris en compte est le plus souvent le différentiel de salaire existant entre la zone d'habitat et la zone d'emploi (3). Aussi, ils cherchent à expliquer le rapport entre flux migratoire et différenciation spatiale des niveaux de salaires en considérant la migration comme un processus d'ajustement entre zones de bas et zones de hauts salaires. Le travail est assimilé à une marchandise qui s'échange sur un marché. Or selon Léon WALRAS "il en est du marché comme d'un lac agité par le vent, et où l'eau cherche toujours son

(1) RAVENSTEIN E.G. "The laws of migration" *Journal of the Royal Statistical Society*, Vol. n° 48, 1885, p. 167-219 - Vol. n° 52, 1889, p. 241-289.

(2) T. ANDERSSON "Den Ihre om Flyttningen : Norrland", Malmö 1897 (cité par M. TERMOTE).

(3) Cf. B. GERARDIN "Ramassage ouvrier et structuration de l'espace". *Note de travail IEE* n° 77-10, mars 1978, p. 10-12.

équilibre sans jamais l'atteindre" (1). J.P. de GAUDEMAR (2), dans son analyse critique des modèles migratoires néo-classiques, poursuit cette comparaison en notant que : "De même que les vents règlent pour le géographe les contradictions entre zones à basses et hautes pressions, de même les migrations règlent pour l'économiste les contradictions entre zones à bas et hauts salaires".

Pratiquement, le marché du travail est rarement parfaitement fluide. Le coût des déplacements et les résistances à la mobilité introduisent une certaine viscosité dans le processus d'ajustement, dont on peut mesurer les effets en évaluant quantitativement l'importance des flux migratoires. Les migrations M_{ij} entre deux régions i et j seront donc, toutes choses égales par ailleurs, proportionnelles au différentiel de salaire réel entre la région i et la région j et inversement proportionnelles à la distance D_{ij} qui les sépare.

$$M_{ij} = F(S_j - S_i ; \frac{1}{D_{ij}})$$

M_{ij} = migrations nettes de i vers j

S_j = salaires moyens dans les régions i et j

D_{ij} = distance séparant i et j

Suivant les modèles, D_{ij} peut être mesurée soit par une distance physique réelle, soit par une durée de déplacement, soit encore par un coût perçu par le migrant intégrant le temps, la distance et des éléments d'ordre psychologique.

Certains modèles tiennent compte non seulement du différentiel de salaire $S_j - S_i$, mais aussi de l'existence d'un sous-emploi conjoncturel ou structurel dans la zone d'origine i , ce qui les rend plus pertinents.

Ils peuvent être généralisés si, au lieu d'étudier les relations entre deux points de l'espace, on s'intéresse à l'attraction exercée par une région de l'espace i . Une région i constituera un pôle attractif, si elle offre un salaire moyen et un potentiel d'emploi supérieur à celui de la zone qui l'entoure, et si les entreprises qui y sont implantées ne sont pas en mesure de satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre

(1) L. WALRAS "Abrégé des éléments d'économie politique pure". Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris 1953, p. 215.

(2) J.P. de GAUDEMAR "Mobilité du travail et accumulation du capital" Economie et Socialisme, Ed. Maspero.
Voir aussi J.M. de GAUDEMAR "Mobilité du travail et théorie économique, thèse, Paris I, 1974.
J.P. de GAUDEMAR "La mobilité du travail : deux concepts, deux politiques". Cahiers de l'ISMEA série AB n° 9, novembre-décembre 1975, p. 1691-1721.
J.P. de GAUDEMAR "La Mobilisation générale", Editions du Champ Urbain, 1979.

sur place. Le modèle de SUZUKI (1) construit à partir des disparités régionales du Japon représente ainsi les flux migratoires convergeant vers une zone i par la formule :

$$M_i = B(W_i - W)$$

où M_i représente les flux de migrants vers la région i ;

W_i et W sont les taux de salaires respectivement autour du pôle i et dans le reste de l'aire de recrutement ;

B est une fonction de la distance.

La résistance à la mobilité est donc mesurée par B . Si B tend vers l'infini, la "distance" s'annule. Il y a fluidité parfaite. Les ajustements migratoires sont immédiats. Dès que W_i devient supérieur à W , le flux migratoire s'amorce et se poursuit théoriquement jusqu'à épuisement total du réservoir de main-d'œuvre. On se trouve dans une situation de mobilité parfaite du facteur travail. C'est l'hypothèse retenue par RICARDO et les néo-classiques pour les flux intra-nationaux de facteurs.

Inversement, si $B = 0$ la distance est telle que l'élément résistant l'emporte sur l'élément moteur. Les coûts de déplacement, l'attachement au pays, les distances physiques constituent une barrière telle qu'aucune migration n'est possible. On retrouve là l'hypothèse retenue par RICARDO et les néo-classiques pour les flux internationaux.

L'ajustement de ce modèle aux flux observés correspond toujours à une valeur finie et non nulle de B , telle que l'on puisse construire des courbes exprimant la relation entre le différentiel de salaire et la distance à parcourir.

Pour tout point situé sur la courbe, l'utilité marginale du déplacement est nulle. L'utilité mesure ici la différence entre la force d'attraction créée par l'existence d'un différentiel de salaire et la force de freinage mesurée par une fonction de la distance qui exprime la pénibilité du déplacement. Une modification des conditions de déplacement provoque donc un déplacement de la courbe vers la gauche s'il s'agit d'une amélioration, vers la droite si la distance tend à croître.

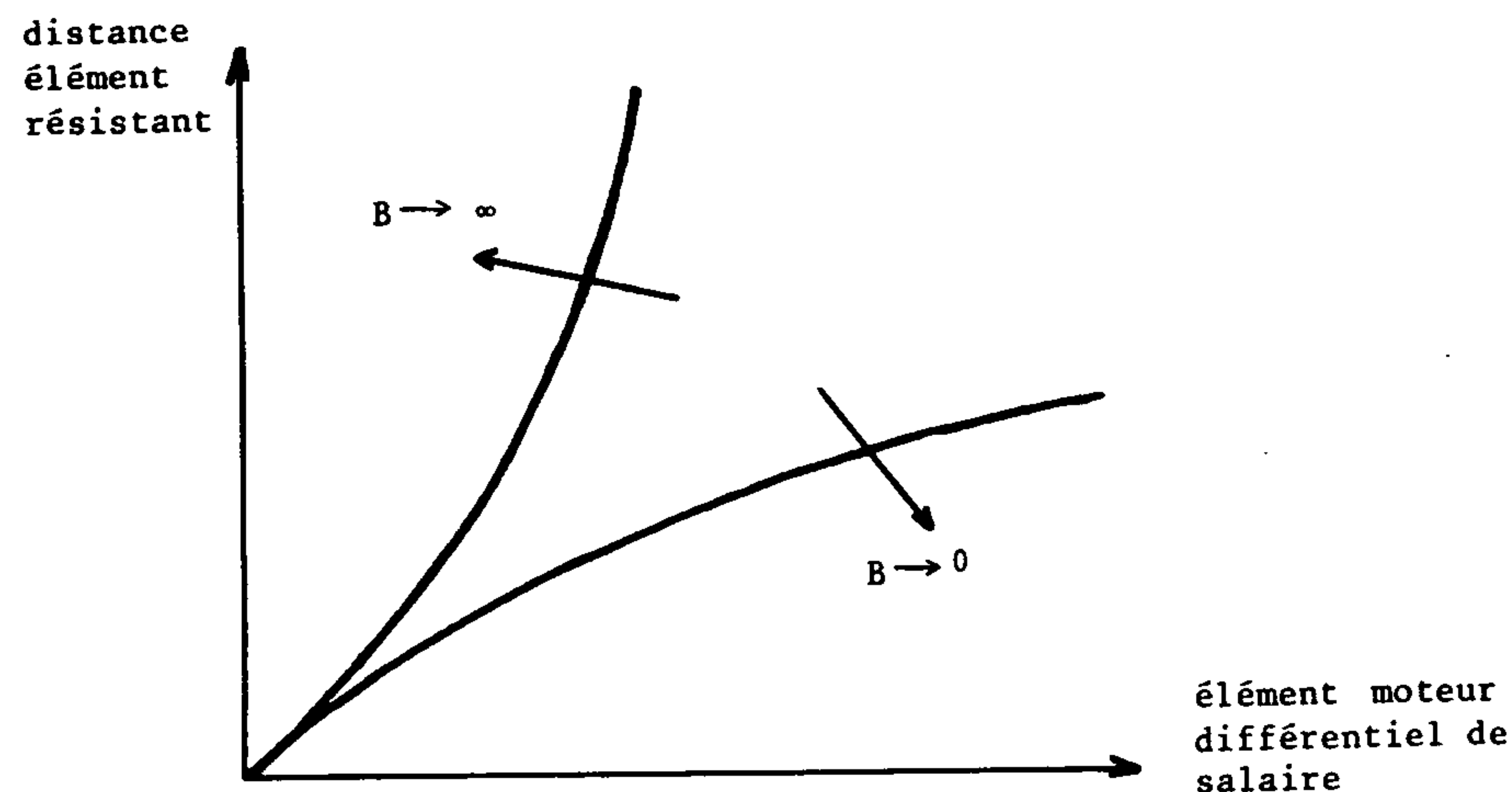
Pour rendre opérationnel ce type de modèle, il reste à se doter d'un moyen de mesurer cette distance "élément résistant".

La mesure traditionnelle de la distance est celle de la distance en ligne droite entre deux points. YEATES (2) a montré que la distance à vol d'oiseau est une mesure pertinente dans le cas de régions rurales dotées d'un réseau routier dense ; c'est-à-dire telles que l'on puisse valablement retenir l'hypothèse d'isotropie. Elle n'est donc pas applicable dans le cas des régions urbaines. C'est pourquoi la distance-temps nous semble être une mesure plus adéquate, car dans les zones urbaines denses des distances physiques relativement courtes (5 à 10 km)

(1) K. SUZUKI "The variation of regional population in Japan" Journal of Regional Science December 1970, volume 10 n° 3, p. 335-353 présenté in C. MERCIER "Les déracinés du capital". Presses Universitaires de Lyon 1977, p. 39-41.

(2) M. YEATES "Hinterland delimitation: A distance Minimizing Approach" Professional Geographer n° 15, 1963, p. 7-10.

FIGURE 7



sont perçues par les migrants de la même manière que des distances de plusieurs dizaines de kilomètres dans les zones périphériques des régions urbaines. HUFF propose de retenir le temps de déplacement comme mesure de la distance à condition de différencier les migrations en fonction des modes de transport utilisés et de leurs coûts respectifs. Cela conduit directement aux notions de distances, de temps ou de coûts généralisés. HUFF (1) considère en effet que la vision qu'a le migrant de l'éloignement et de la distance n'est pas une vision géographique simple. Celui-ci est capable de différencier correctement les zones proches, mais perçoit les zones éloignées comme uniformes. HÄGERSTRAND (2), conscient de la nécessité d'intégrer à la fois la vision économique, la vision physique et la vision psychologique de la distance, propose d'utiliser une transformation logarithmique. Il emploie pour cela une projection logarithmique azimutale centrée sur le lieu de migration. Comme le notent CICERI, MARCHAND et RIMBERT (3) : "On est donc amené à s'éloigner de plus en plus des véritables modèles de gravité pour se rapprocher de ceux de la géographie du comportement". De nombreux travaux ont cherché à affiner le concept de distance tout en cherchant à lui conserver son caractère opératoire. On peut citer à titre d'exemple les travaux de G. LETINIER (4).

STOUFFER (1) a prolongé ces recherches en n'incorporant plus la distance en tant que telle dans les modèles. Il pense en effet que "la relation entre la mobilité et la distance peut être considérée comme déterminée par une relation auxiliaire qui exprime les occasions (opportunités) intermédiaires cumulées comme une fonction de la distance". Dans le modèle n° 11 de STOUFFER, on n'étudie plus le nombre de migrants s'installant à une distance j du lieu i , mais le nombre de migrants allant du lieu i au lieu j . Le flux migratoire est alors inversement proportionnel au nombre d'opportunités offertes dans les régions géographiquement intermédiaires entre les lieux i et j . De plus STOUFFER introduit un facteur de répulsion représentant les préférences relatives des migrants de i pour chacune des régions de destination j . Le modèle n° 11 de STOUFFER peut donc être formalisé de la manière suivante :

$$M_{ij} = k \frac{(M_i) (M_j)}{(M_n(i-j)) (M_n(j))}$$

où :

- M_i = le nombre total d'émigrants de i
- M_j = le nombre total d'immigrants en j
- $M_n(i-j)$ = le nombre total d'immigrants dans les régions n géographiquement intermédiaires à i et j
- $M_n(j)$ = le nombre total d'émigrants de toutes les régions n plus proches de j que ne l'est i .

Mais comme le fait remarquer M. TERMOTE (2) : "L'apport de tels modèles ne peut qu'être descriptif : en choisissant les migrations comme mesure des opportunités, on introduit une circularité qui exclut toute possibilité d'explication du phénomène".

2 - DISTANCE ET FLUX DE TRANSPORT-EMPLOYEUR

L'ensemble des réflexions que nous venons de faire s'applique directement aux flux de transport-employeur qui présentent toutefois à cet égard certaines spécificités. En effet, la gratuité pour l'utilisateur du service de transport tend à réduire la distance "économique". Le migrant ne subit que la distance "temporelle" et la distance "psychologique", ce qui explique sans doute l'importance des distances physiques réellement parcourues. C'est ainsi que les cars de ramassage des usines PEUGEOT de Sochaux-Montbéliard (3) vont jusqu'à soixante cinq kilomètres, à Saint Loup sur Semouse dans la région sous-vosgienne du département de la

- (1) S.A. STOUFFER "Intervening opportunities : A theory Relating Mobility and Distance" *American Sociological Review*, Déc. 1940, vol. 5, p. 845-867, (cité in M. TERMOTE).
- (2) Marc TERMOTE "Les modèles de migration. Une perspective d'ensemble". *Recherches Economiques de Louvain*, vol. 33, sept. 1967, p. 418. On trouvera dans cet article une présentation assez détaillée des principaux types de modèles de migrations.
- (3) A. CHATELAIN "Les migrations quotidiennes du travail dans les régions françaises hors de l'agglomération parisienne" *Revue Economique*, sept. 1963, p. 669.

- (1) D.L. HUFF "A topographic Model of Consumer Space Preferences" *Regional Science Association, Papers and Proceedings* n° 6 1960, p. 159-173.
- (2) HÄGERSTRAND T. "Migration and AREA : survey of a sample of Swedish migration fields and hypothetical considerations on their genesis", *Lund Studies in Geography, séries B, Human Geography* 1957 n° 13, p. 27-158.
- (3) M.F. CICERI, B. MARCHAND, S. RIMBERT "Introduction à l'analyse de l'espace". *Collection de Géographie Appliquée*, Masson, 1977, p. 84.
- (4) G. LETINIER "Le coût des déplacements quotidiens des travailleurs dans la zone d'attraction de main-d'œuvre de Toulouse" *Etudes d'Economie Urbaine*, Ed. Espic Toulouse 1972.

Haute-Saône. Ceux des usines CITROËN (1) de la Janais (dans la banlieue de Rennes) ramassent du personnel dans le département du Morbihan à plus de soixante kilomètres de Rennes. Les usines BERLIET-RVI de Vénissieux (2) vont chercher leur main-d'oeuvre jusqu'à Pont-de-Beauvoisin à soixante dix kilomètres de Lyon en traversant toute la plaine du Bas-Dauphiné.

Sans que l'on puisse faire de comparaisons précises faute de données, il apparaît que les distances moyennes de migrations sont sensiblement supérieures à celles que l'on observe avec d'autres modes de transports tels que la voiture individuelle ou le deux roues. Selon l'enquête permanente sur l'utilisation des véhicules de transport en commun de personnes de 1978, la longueur moyenne des trajets était de 23,9 kilomètres (3).

Nous avons cherché à appliquer un modèle de type gravitaire aux flux de ramassage BERLIET dans la partie Est de la région urbaine et dans l'Isère. Celui-ci fait apparaître l'existence d'un champ de mouvement assez étendu et d'un gradient de valeur moyenne ($\beta = 2,97$).

Il serait intéressant de poursuivre cette tentative de modélisation en utilisant le temps comme élément résistant, mais cela nécessiterait une collecte de données supplémentaire afin de raisonner sur les durées réelles de trajet.

La mise en place de l'autoroute Lyon-Chambéry en octobre 1974 a entraîné un raccourcissement sensible des durées de trajet, que nous avons pu évaluer (4) en moyenne à quinze minutes par jour et par salarié. Nous avons cherché à mesurer les effets sur les comportements migratoires de cette modification importante à la fois de la distance physique et de la durée des trajets, mais il est impossible d'isoler ces paramètres d'autres éléments qui ont subi dans le même temps des évolutions sensibles : arrêt de la politique d'embauche, nombreux départs en pré-retraite, intégration de BERLIET dans le groupe RENAULT-VEHICULES INDUSTRIELS (RVI).

L'intérêt pratique de la construction de modèles de migrations reste limité si l'on cherche simplement à ajuster des données empiriques en utilisant une formulation mathématique de type gravitaire. Mais cette méthode peut être beaucoup plus féconde si l'on cherche à l'utiliser pour mettre en évidence les "déformations" de l'espace que traduisent les flux de migrations.

Si la formulation mathématique du modèle reflétait parfaitement la réalité des flux migratoires, les courbes d'équidistances à

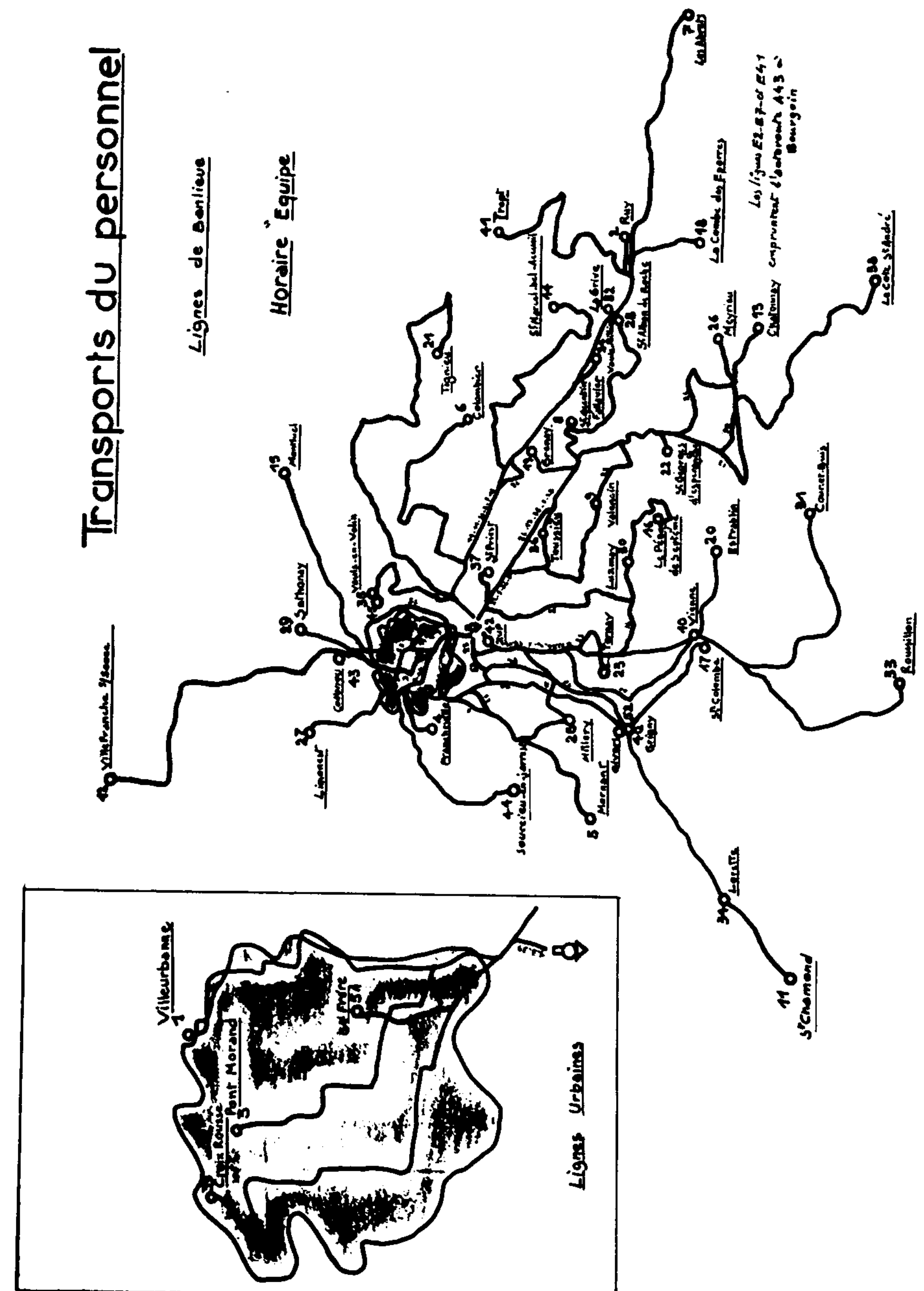
(1) G. JEGOUZO "Exode agricole et offre régionale d'emploi", Cujas, Paris, 1973.

(2) B. GERARDIN "Le ramassage du personnel BERLIET sur l'axe Lyon-Chambéry". Note de travail IEE n° 76-1, février 1976.

(3) DST - Ministère des Transports "Memento de statistiques des transports - Résultats 1978-1979". Paris, juillet 1980, p. 33.

(4) B. GERARDIN "Le ramassage du personnel BERLIET sur l'axe Lyon-Chambéry. Evolution 1958-1975". Note de travail IEE n° 77-4, septembre 1977.

CARTE 4



Source : BERLIET RVI

III - AIRE DE RECRUTEMENT ET TRANSPORT-EMPLOYEUR

La notion de distance, malgré sa richesse, ne suffit pas à l'analyse de la morphologie des flux de migrations. C'est pourquoi il faut la compléter par celle des aires de recrutement, qui est déjà sous-jacente dans la représentation que nous venons de présenter.

Lorsque l'on parle de la zone géographique sur laquelle s'exerce le champ de forces, l'attraction d'une entreprise, on utilise souvent l'expression de bassin d'emploi. La notion de bassin d'emploi (1) par analogie avec les bassins d'un fleuve ou le bassin de réception rassemblant les eaux de ruissellement venant de la montagne et formant la partie supérieure d'un torrent, implique une partition du territoire. Elle élimine donc par conséquent toute possibilité de superposition des aires de recrutement des entreprises. Cette situation existe dans certaines régions mais n'est pas générale. Charles GACHELIN cite l'exemple de la région Nord (2) où l'on remarque l'existence d'une trame et l'équidistance entre des grands établissements tels que DUCCELLIER à Etaples (construction électrique pour automobiles), la CGCT à Boulogne et à Longuenesse près de Saintomer (construction électrique), l'usine RENAULT-PEUGEOT de Douvrin et la Société des Transmissions automatiques à Bruay (boîtes de vitesse automatiques).

On peut aussi examiner l'exemple de la région de Dunkerque (3) analysé par E. CAMPAGNAC. Avant l'implantation d'USINOR, des accords de non concurrence entre les principales entreprises avaient pour effet de partitionner les aires de recrutements. Le réseau de transport-employeur de l'usine des Dunes (groupe CREUSOT-LOIRE) se déployait dans la plaine flamande dans l'est de l'agglomération dunkerquoise, tandis que les chantiers navals et les autres entreprises se partageaient le centre de l'agglomération et les zones rurales. E. CAMPAGNAC montre comment USINOR a réussi à faire éclater ces cloisonnements en créant des organismes interprofessionnels de formation permanente, puis en livrant aux autres entreprises une concurrence sauvage sur le marché local du travail grâce au développement de son réseau de transport-employeur.

Fréquemment les aires de recrutement des entreprises résultent de la superposition de champs de force. Chaque entreprise constitue un pôle donnant naissance à des forces d'attraction s'exerçant sur la main-d'œuvre que l'entreprise cherche à recruter, et à des forces de répulsion qui viennent s'opposer à la pénétration des autres entreprises. L'analyse de ce phénomène, que nous aurons l'occasion de poursuivre dans la troisième partie, doit être affinée pour tenir compte des types de main-d'œuvre concernés.

(1) J.L. DESCHAMPS "Les bassins d'emploi de Rhône-Alpes". Dossier INSEE n° 10, juillet 1980.
Voir aussi C. TERRIER "Ils courent, ils courent les Lorrains". Les dossiers de l'Economie lorraine, INSEE n° 32-33, janvier-février 1978.

(2) C. GACHELIN, op. cit. p. 174.

(3) E. CAMPAGNAC "Le rôle du ramassage dans les politiques d'entreprises. Exemples de Roubaix-Tourcoing et de Dunkerque" in journées d'études sur "Ramassage-ouvrier et transports publics", jeudi 27 janvier 1977. DTT-CETE de Lyon, p. 71.

Ainsi dans l'est de la région urbaine de Lyon, BERLIET (RVI) et l'UNITE HERMETIQUE (Groupe THOMSON-BRANDT) entrent en concurrence pour recruter le même type de personnel dans le SDAU de l'Isle d'Abeau et le canton de la Tour-du-Pin. Par contre dans ces zones géographiques, il existe une complémentarité entre les actions menées par BERLIET et la politique de recrutement d'entreprises textiles qui s'intéressent surtout à la main-d'œuvre féminine captive.

Les aires de recrutement ne sont pas définies une fois pour toutes, mais correspondent à un équilibre dynamique entre des forces de sens opposés qui se livrent une concurrence pour s'approprier la main-d'œuvre localisée dans certaines portions de l'espace, ou qui peuvent dans certains cas conclure des accords pour partitionner l'espace.

Le transport-employeur constitue donc un instrument efficace permettant à l'entreprise qui l'utilise de modifier les caractéristiques d'une aire de recrutement. Il se peut même lorsque les services de transport-employeur constituent un véritable réseau, qu'il y ait superposition entre la zone desservie par le transport-employeur et l'aire de recrutement. Cependant, dans le cas général, ces deux notions doivent être clairement distinguées.

CHAPITRE VII

FLUX DE TRANSPORT-EMPLOYEUR ET SYSTÈME DE LOCALISATION

Jusqu'ici, nous avons étudié séparément les logiques de localisation de l'emploi et de l'habitat en insistant sur leurs différences, et en montrant qu'elles conduisaient à une dissociation spatiale entre les zones résidentielles et celles où se concentrent les activités industrielles et tertiaires. Mais cette analyse ne serait pas complète si elle omettait de mettre en relation ces faits avec les facteurs qui ont facilité la croissance de la mobilité.

A cet égard, la croissance très rapide du taux de motorisation des ménages depuis 1960 a joué un rôle déterminant dans l'effacement progressif de la barrière physique que constitue la distance. Toutefois, l'augmentation de la mobilité liée à la diffusion de l'automobile n'explique pas tout. Son coût d'utilisation relativement élevé, surtout lorsque les distances domicile-travail sont importantes, et le faible nombre de ménages possédant plus d'une automobile nous conduisent à penser que le développement des systèmes de transport-employeur a pu aussi contribuer à cette évolution. En effet, plus de cent mille nouveaux utilisateurs du transport-employeur durant la période 1967-1978 résident dans une région urbaine.

Pour vérifier cette hypothèse, il est nécessaire de caractériser les localités correspondant aux pôles d'émission et de réception des flux de transport-employeur en montrant comment elles s'insèrent dans l'organisation du système de localisation. Puis, à l'aide de quelques exemples, nous examinerons comment le transport-employeur peut s'inscrire et contribuer à l'émergence d'une nouvelle organisation de l'espace dans les régions urbaines.

I - LES LOCALITÉS ÉMETTRICES ET RÉCEPTRICES DE FLUX DE RAMASSAGE DANS LE SYSTÈME DE LOCALISATION

Les systèmes de transport-employeur répondent à des stratégies différentes des entreprises, selon que la population ramassée est ou non en majorité composée de personnel qualifié ou de personnel non qualifié. Nous avons noté au Chapitre II, qu'au sein des régions urbaines, la première situation correspondait le plus souvent à des établissements implantés en proche banlieue. Ces établissements utilisent alors le transport-employeur : soit comme un moyen sélectif de recrutement d'une main-d'œuvre spécifique, soit dans le cas d'un desserrement récent comme un moyen pour conserver une main-d'œuvre qualifiée habitant près de l'ancienne localisation. Par contre, lorsque la population ramassée est composée en grande majorité de personnel non qualifié, l'entreprise préfère généralement s'implanter dans la périphérie de la région urbaine. Le cas des établissements de très grande taille doit être mis à part car, du fait de l'importance de la main-d'œuvre employée, l'aire de recrutement couvre alors une grande partie de la région urbaine quel que soit le lieu d'implantation.

L'analyse des liens entre les caractéristiques des localités émettrices et réceptrices de flux de ramassage et le système de localisation doit donc tenir compte de ces différentes situations. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi pour l'amorcer trois terrains d'observations reflétant la diversité des situations :

- le centre et la proche banlieue de l'agglomération lyonnaise,
- le système de ramassage BERLIET (partie Isère),
- les cantons de la Bièvre (Isère).

1 - L'EXEMPLE DU CENTRE ET DE LA PROCHE BANLIEUE DE L'AGGLOMERATION LYONNAISE

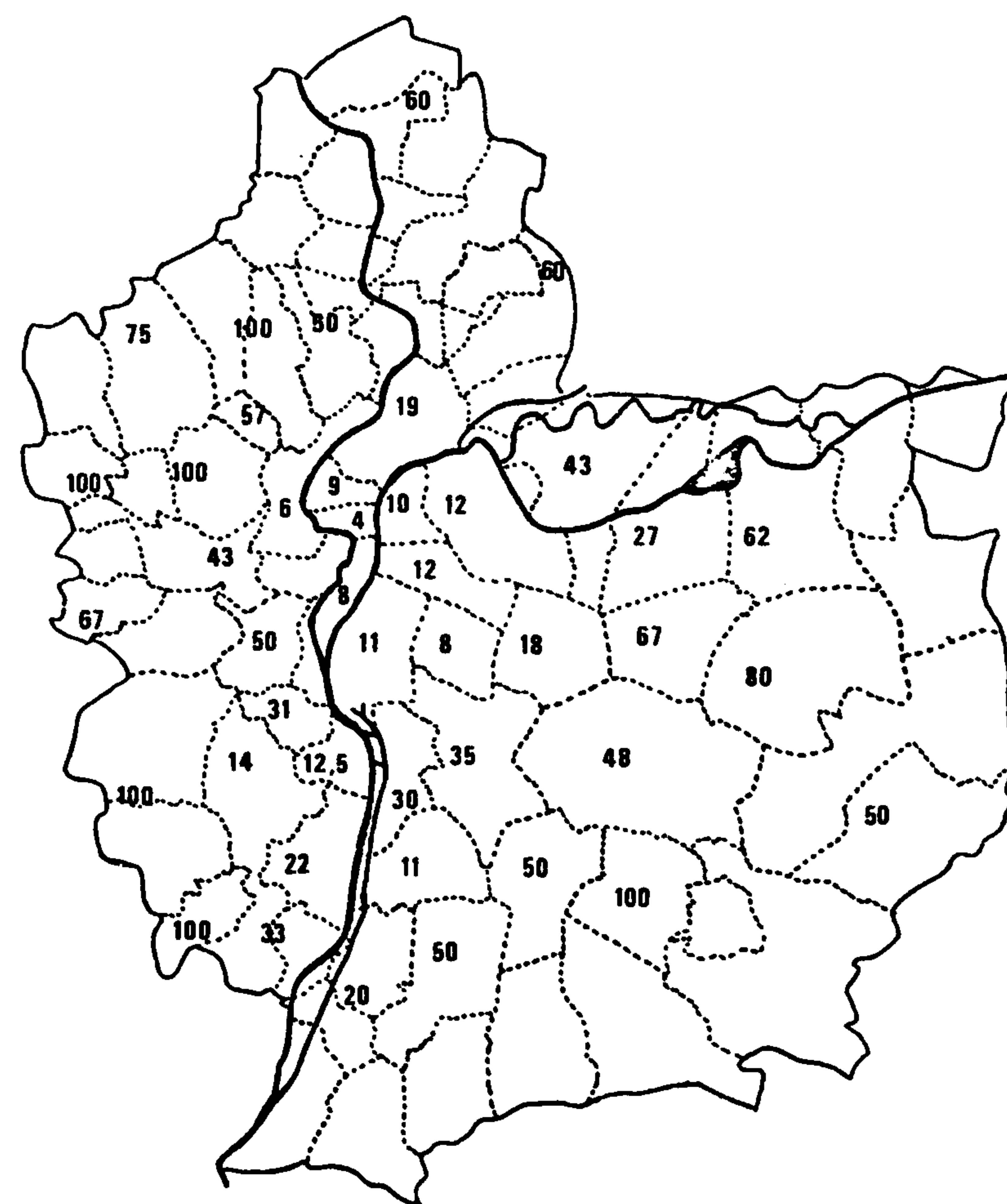
C'est le cadre géographique de l'enquête menée en 1974 par le CETE de Lyon et le GSU pour le compte de l'IRT (1). Il correspond à l'aire d'étude du Schéma d'Aménagement et d'Urbanisme (SDAU) de l'agglomération lyonnaise. Cette aire doit être partagée en trois secteurs :

- 1 - Lyon et Villeurbanne,
- 2 - la proche banlieue,
- 3 - la grande banlieue.

Les deux cartes (6 et 7) extraites du rapport de cette enquête représentent les caractéristiques en termes d'émissions et de réceptions de flux de ramassage de chacune de ces communes. Nous avons cherché à les mettre en relation avec les cartes représentant l'évolution de la

CARTE 6

Localisation des lieux de travail
% d'entreprises assurant un service de transport-employeur



(1) CETE de Lyon - IRT - GSU "Transport-employeur : l'exemple de l'agglomération lyonnaise", op. cit.

taxe professionnelle, ainsi qu'avec les documents élaborés lors de la préparation du SDAU, c'est-à-dire des éléments susceptibles de refléter la nouvelle organisation de l'espace à l'intérieur de l'agglomération lyonnaise.

Cette première analyse, qui mériterait d'être approfondie à l'aide d'enquêtes plus précises, permet de faire quelques observations. Les communes de l'est lyonnais, qui ont connu la plus forte progression de la part de la taxe professionnelle dans la structure du centime communal de 1968 à 1977, sont aussi des communes où le pourcentage des établissements assurant un service de ramassage est le plus élevé. On peut citer à titre d'exemples les communes de Genas, Saint-Laurent-de-Mure, Mions, Corbas, Décines ou Meyzieu.

TABEAU 53

Nom de la commune	% entreprises assurant un transport du personnel	Part de la taxe professionnelle(*)	
		1968	1977
Corbas	50	49	86
Décines	27	67	73
Genas	80	63	76
Meyzieu	62	69	73
Mions	100	46	76
St Laurent de Mure	50	30	76

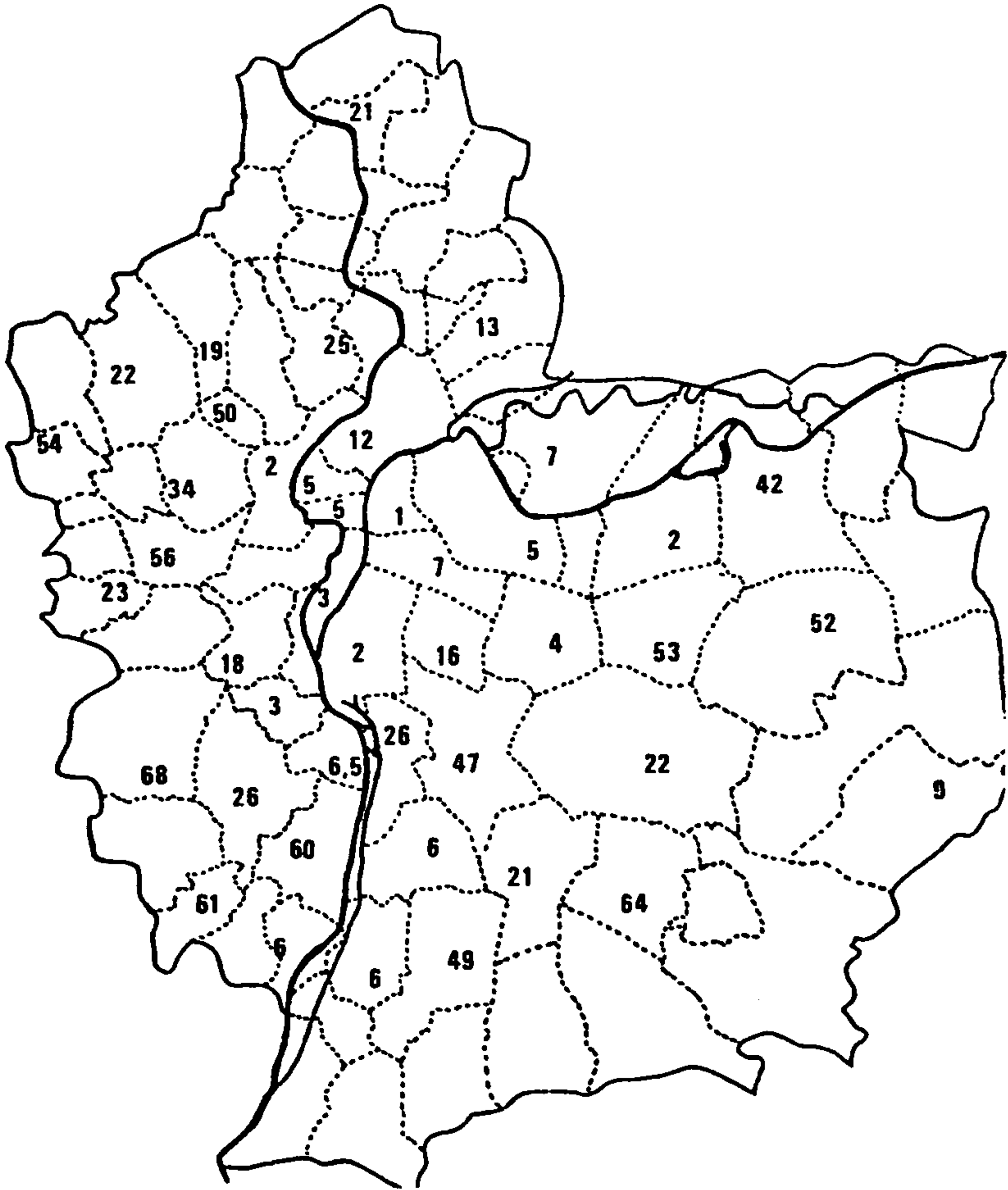
* de la patente en 1968

Cette tendance est mieux vérifiée dans les communes de la grande banlieue que dans celles appartenant à la proche banlieue. En effet, dans ce dernier cas le développement industriel va souvent de pair avec une forte croissance démographique de la commune (exemple : Saint-Priest et Vaulx-en-Velin). L'organisation du système de localisation se manifeste toujours par une différenciation spatiale entre l'habitat et l'emploi, mais à un niveau infra-communal.

Il semblerait que le pourcentage des entreprises assurant un transport-employeur soit plus élevé que la moyenne dans les communes mal desservies par les transports collectifs et possédant des zones industrielles non structurées. Les caractéristiques des communes émettrices de flux de ramassage ne peuvent pas être étudiées par cette enquête qui ne recense que les flux reçus.

CARTE 7

% des employés utilisant les cars de ramassage



2 - LE SYSTEME DE RAMASSAGE BERLIET-RVI (partie Isère)

Les données que nous avons déjà utilisées au Chapitre VI, page 114 pour analyser la structure des flux de ramassage BERLIET peuvent aussi être mises en relation avec les informations concernant la structure du centime communal afin de caractériser les communes émettrices de flux. Pour cela, nous avons défini une typologie de l'ensemble des communes du triangle Lyon-Chambéry-Grenoble à partir des parts relatives de chacun des quatre éléments de répartition : taxe d'habitation, taxe professionnelle, taxes sur le foncier bâti et non bâti. Puis, nous avons confronté les coordonnées du point moyen de chaque type avec le pourcentage moyen de ramassé dans la population des communes émettrices appartenant à ces types.

TABEAU 54

Structure du centime communal des communes émettrices (1975)

Types	Nombre de communes émettrices	% taxe professionnelle	% taxe d'habitation	% taxe sur le foncier bâti	% taxe sur le foncier non bâti	% de la population ramassée	Population moyenne
1	11	75,82	7,49	11,83	4,83	1,19	3 390
2	21	46,28	16,83	20,58	16,29	2,29	1 542
3	15	62,99	11,70	14,81	10,49	1,30	1 834
4	8	10,97	19,11	17,87	52,02	4,13	551
5	23	24,64	19,28	24,26	31,80	2,94	609
Moyenne	78	37,74	16,17	19,07	26,99		

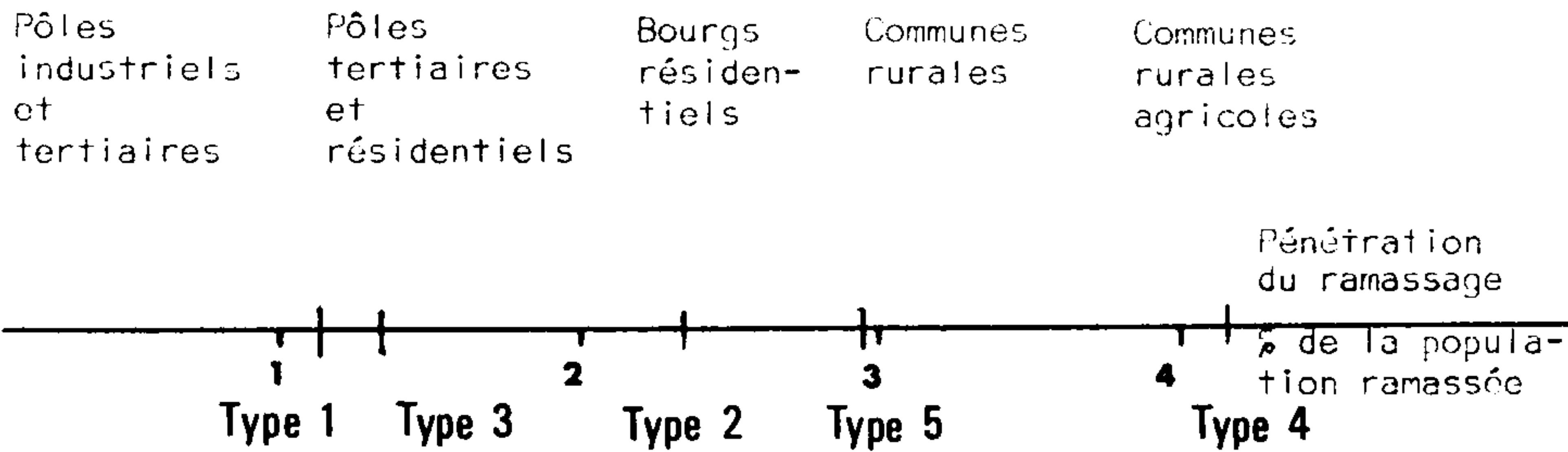
L'analyse de ces données montre qu'indépendamment de l'influence de facteurs physiques tels que la distance ou le temps de transport, il existe une corrélation entre le degré de pénétration d'un système de transport-employeur et les caractéristiques économiques, les "fonctions" des communes émettrices. L'importance de la pénétration, mesurée par le rapport entre la population ramassée et la population totale de la commune, est directement proportionnelle à la part de la taxe sur le foncier non bâti et inversement proportionnelle à la part de la taxe professionnelle. Elle est aussi corrélée, mais dans une moindre mesure, avec la taxe d'habitation.

Nous avons ainsi cherché à mettre en évidence un ajustement linéaire entre d'une part les coordonnées des points moyens des types, et d'autre part le pourcentage moyen de la population ramassée dans chacun des types. Cela ne constitue pas un objectif en soi, mais nous sert à ordonner les types de communes correspondant aux principales structures de répartition du potentiel fiscal en fonction du degré de pénétration du transport-employeur. C'est pourquoi, nous avons choisi de raisonner sur des points moyens de types auxquels nous pouvons associer des "fonctions" communales dominantes (dominante résidentielle, dominante agricole, activité industrielle et tertiaire), plutôt que sur l'ensemble des communes.

TABEAU 55

Variables		Coefficient de corrélation	Coefficient de la droite de régression	
x	y	r	a	b
Part de la taxe professionnelle	% de la population ramassée	- 0,9766	- 0,0447	4,3444
Part de la taxe sur le foncier non bâti	% de la population ramassée	+ 0,9828	0,0630	0,9152
Part de la taxe d'habitation	% de la population ramassée	+ 0,8725	0,2072	- 0,7138

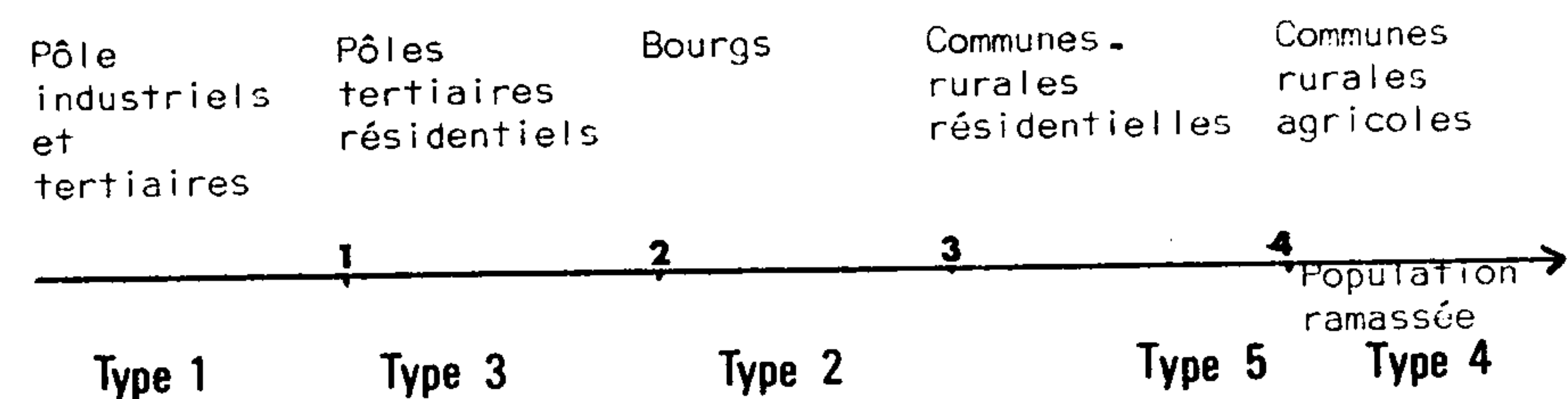
FIGURE 8



Le schéma ci-dessus montre que la pénétration la plus forte s'observe dans les communes rurales agricoles. La restructuration de l'agriculture a libéré une main-d'oeuvre abondante constituant une réserve potentielle dans laquelle BERLIET est venu puiser. C'est ainsi que ces communes sont devenues progressivement des communes rurales résidentielles. La mutation s'est faite progressivement car les nouveaux ouvriers ramassés ont fréquemment conservé une petite exploitation. Ils sont ainsi devenus des ouvriers-paysans. Ce phénomène qui tend à perdre de son importance dans le cas de BERLIET-RVI continue cependant à jouer

FIGURE 9

Pénétration du ramassage



TABEAU 57

Variables		Coefficient de corrélation
% population ramassée	% foncier non bâti	+ 0,9240
% population ramassée	% taxe professionnelle	- 0,992
% population ramassée	% taxe d'habitation	+ 0,9738

On note la forte corrélation négative entre le degré de pénétration du transport-employeur et la part de la taxe professionnelle. Les communes à dominante industrielle et tertiaire ne sont que très marginalement concernées par l'émission de flux migratoires. Contrairement à ce qui avait été constaté pour le ramassage BERLIET (page 127), la corrélation la plus forte s'observe entre taux de pénétration du transport-employeur (% de la population ramassée) et la part de la taxe d'habitation. L'influence du transport-employeur se fait sentir de manière pratiquement aussi forte dans les communes à dominante résidentielle que dans les communes à dominante agricole : 3,75 % contre 4,12 %. On peut expliquer ce phénomène par un tarissement de la source de main-d'oeuvre issue de l'exode rural et par le développement rapide de la fonction ruraine dans un grand nombre de communes qui étaient jusque là dominées par les activités agricoles.

TABEAU 58

Types	Nombre de communes	Population moyenne	Nombre de ramassés Population de la commune	% taxe professionnelle
1	2 (26)	1 411	17,3	75,82
2	1 (44)	853	9,37	46,28
3	3 (40)	2 002	6,2	62,99
4	0 (55)	-	-	10,97
5	0 (69)	-	-	24,64

Le faible nombre des communes concernées ne permet pas de tirer des conclusions générales. On observera cependant la dichotomie entre communes émettrices à dominante industrielle et tertiaire d'une part, et communes résidentielles et agricoles non émettrices d'autre part. Cela ne signifie pas pour autant qu'une commune ne puisse pas être à la fois émettrice et réceptrice. Les systèmes de transport-employeur concernés sont presque toujours complémentaires et non concurrents. Ainsi à Trept (853 habitants), quatre vingts personnes (essentiellement des femmes) viennent travailler dans une usine de confection de chemises, tandis que dans le même temps, quarante habitants de la commune (en grande majorité des hommes) utilisent le transport-employeur pour travailler dans l'agglomération lyonnaise ou l'agglomération berjalienne (27 d'entre eux travaillent chez BERLIET).

Il existe donc des liens étroits entre organisation du système de localisation et transport-employeur. Il s'agit maintenant de montrer par quel processus le transport-employeur contribue à l'évolution de la structure du système de localisation.

II - LES FLUX DE TRANSPORT-EMPLOYEUR : UN ÉLÉMENT DE STRUCTURATION DE L'ESPACE

L'élément le plus original et le plus marquant dans la nouvelle organisation du système de localisation est l'émergence de communes résidentielles rurales fortement intégrées à l'ensemble de la région urbaine par le biais des flux migratoires. C'est aussi là que le transport-employeur joue un rôle en matière de structuration de l'espace.

La naissance des communes rurales résulte généralement de la convergence de deux processus : la mutation de l'activité des résidents et l'apport d'une population nouvelle d'origine urbaine. Dans ces deux cas, l'émergence du caractère rural peut être facilitée par la présence de systèmes de transport-employeur.

1 - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR : UN SUBSTITUT A LA MIGRATION DÉFINITIVE

La mécanisation de l'agriculture et les gains de productivité correspondant ont entraîné une diminution très rapide des besoins en main-d'œuvre dans l'agriculture. Dès lors, la main-d'œuvre excédentaire s'est trouvée devant une alternative : migrer quotidiennement ou migrer définitivement. La migration définitive correspond au phénomène bien connu de l'exode rural qui a été analysé de manière très complète par P. MERLIN (1). C'est de loin le phénomène dominant sur l'ensemble de la France. Mais cette migration définitive, si elle a pu être parfois motivée par l'attrait de l'urbain, a le plus souvent correspondu à un déchirement profond, à une rupture brutale avec les attaches familiales, culturelles et religieuses. Le coût social lié à cet exode est sans commune mesure avec le différentiel de salaire analysé par les néo-classiques. Comme le souligne P. AYDALOT (2) : "Il est nécessaire de dépasser la sociologie simpliste des néo-classiques. La migration, fruit d'une décision individuelle ne peut se ramener à la poursuite d'un gain plus élevé ... (même si) une régression simple entre niveaux des migrations et taux de salaires moyens spécialisés fait apparaître un résultat significatif".

C'est justement l'importance des attaches familiales et culturelles, la volonté de "rester au pays" qui semblent expliquer le choix de la migration quotidienne fait par une forte proportion de la population ne trouvant plus à s'employer dans l'agriculture et résidant dans la périphérie des régions urbaines. Le migrant quotidien préfère remplacer la migration définitive par des trajets souvent longs et fatiguants. Sur le plan économique, cette solution a de plus l'avantage de réduire considérablement certaines charges. En effet, la migration définitive

(1) P. MERLIN "L'exode rural". Travaux et documents, Cahier n° 59, Institut National d'Etudes Démographiques. Presses Universitaires de France 1971.

(2) P. AYDALOT "Dynamique spatiale et développement inégal". Ed. Economica, 1976, p. 169-176.

en milieu urbain se traduit par une croissance très forte des dépenses d'alimentation et des charges liées au logement. Le migrant quotidien n'aura pas à les supporter s'il est propriétaire de son logement et s'il continue à cultiver un petit lopin de terre.

Le transport-employeur en réduisant le coût direct de la migration quotidienne pour l'utilisateur est donc un substitut à la migration définitive particulièrement efficace. Dès lors, une part importante de la population des communes touchées par la restructuration de l'agriculture pourra continuer à résider dans la commune en exerçant des activités industrielles ou tertiaires. Si certains d'entre eux, pour des raisons économiques et culturelles, conservent des attaches importantes avec le monde agricole en exerçant une double activité d'ouvriers paysans (1), on observe que la plupart des migrants deviennent progressivement des rurbains.

Le transport-employeur constitue alors un vecteur important du changement social en facilitant la pénétration des modes de vie de type urbain. C'est ainsi que certaines communes rurales, que nous avons étudiées, sont devenues des communes "ouvrières" sans posséder un seul emploi industriel. Le transport-employeur est alors une sorte de cordon ombilical permettant à des communes rurales en déclin de survivre économiquement et démographiquement. Il peut même parfois favoriser l'accueil d'une nouvelle population d'origine urbaine comme nous avons pu l'observer à Chatonnay (2).

2 - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET RURBANISATION

Le processus de rurbanisation pour qu'il puisse se développer en périphérie d'une région urbaine dans de bonnes conditions (existence d'une politique du logement et d'équipements collectifs), doit être planifié et suivi dans le cadre d'une politique communale. Le Conseil Municipal doit disposer à la fois du dynamisme et des moyens nécessaires. Si le dynamisme communal dépend des capacités d'initiatives individuelles des responsables locaux et en particulier de la personnalité du maire, il est aussi largement fonction du maintien sur place des forces vives de la commune. Quant aux moyens, ils sont directement liés aux ressources financières, c'est-à-dire pour une large part au produit des contributions directes et donc indirectement au dynamisme démographique.

L'existence d'un système de transport-employeur, en limitant l'hémorragie de la population active et plus particulièrement des jeunes, constitue un élément important facilitant le processus de rurbanisation. Elle est encore plus importante pour ce type de localités lorsque les entreprises complètent leur politique de transport par une politique

(1) "La double activité d'origine rurale : un essai d'interprétation pour le Rhône et l'Isère". Liaisons Rhône-Alpes n° 22, décembre 1974, p. 41-47.

(2) B. GERARDIN, J.C. LAVIGNE "Système permanent d'observation du triangle Lyon-Chambéry-Grenoble - Première analyse du changement économique et social à Chatonnay". Note de travail IEE n° 79-4, fév. 1979.

d'aide au logement. Ce cas a été analysé par E. CAMPAGNAC (1) dans la région urbaine de Dunkerque. Elle montre qu'USINOR, après avoir pratiqué une politique du logement à proximité de l'entreprise dans la ZUP des Grandes Synthés, a choisi depuis 1968 une politique basée sur l'accès à la propriété de maisons individuelles dans les communes rurales de la région urbaine de Dunkerque, le long des lignes de ramassage. Elle se traduit par l'octroi de prêts comportant (en 1974) un prêt principal de 13 500 francs sans intérêt et un prêt du même montant avec un intérêt dégressif de 3 %. "Les constructions nouvelles réalisées à l'aide de ces prêts doivent se situer sur le trajet des lignes de car" (2). L'entreprise intervient alors directement dans l'organisation fonctionnelle de l'espace grâce à deux outils complémentaires.

Nous avons observé à Chatonnay (3) des faits similaires, mais à une échelle beaucoup plus réduite. BERLIET-RVI, qui ramasse 86 salariés dans cette commune de 1 092 habitants (RGP 1975), a facilité financièrement la réalisation d'une opération lancée en 1971 à l'initiative de la commune et de la société d'HLM de Voiron et des Terres Froides (4). Près de 90 % des logements sont maintenant occupés par des salariés travaillant chez BERLIET-RVI. La majorité d'entre eux est composée de jeunes ménages qui ne trouvaient pas à se loger sur place et qui souhaitaient rester au pays et près de leur famille tout en "décohabitait". La combinaison politique de transport-politique du logement explique très largement le renversement démographique que nous avons observé entre 1968 et 1975. La commune ayant réussi grâce à cette opération à "colmater la brèche", a décidé depuis de poursuivre une politique de logement attractive de manière indépendante. Le nouveau lotissement communal qui vient d'être réalisé comprend pour moitié des habitants de la commune. L'autre moitié des nouveaux résidents provient des grandes concentrations urbaines de l'est lyonnais et utilise le transport-employeur pour se rendre à son travail. Le solde migratoire de la commune croît très rapidement depuis 1975 et le maire que nous avons rencontré estime à plus de 25 % la croissance de la population depuis 1975. La fonction résidentielle est maintenant dominante tandis que l'intégration dans la zone d'attraction lyonnaise tend à se renforcer. Cet exemple typique illustre le processus de rurbanisation observable dans un grand nombre de localités de cette zone.

G. BAUER et J.M. ROUX (5) soulignent le fait que le processus de rurbanisation n'est pas uniquement lié à l'automobile, mais peut aussi se développer à l'aide du transport-employeur. Ils citent l'exemple de cinq cantons du Roumois (région de Rouen) qui connaissent un fort afflux de population d'origine urbaine et qui présentent toutes les caractéristiques d'une zone rurale :

- (1) E. CAMPAGNAC "Le rôle du ramassage dans les politiques d'entreprises : exemple de Roubaix-Tourcoing et Dunkerque". *Journée d'études "Ramassage ouvrier et transports publics"* CETE de Lyon, DTT janv. 77, p.63-86.
- (2) E. CAMPAGNAC "Le ramassage de la main-d'oeuvre dans la politique des grandes entreprises à Dunkerque" *BETURE-ATP Socio-Economie des Transports*, août 1976, p. 165.
- (3) B. GERARDIN, J.C. LAVIGNE, *op. cit.* p. 27-35.
- (4) J.P. RAVET "A Voiron, quatre organismes au service d'un habitat social de qualité" in *Correspondances Municipales* n° 194-195 "Préoccupations actuelles du mouvement HLM" janvier-février 1979, p. 21-23.
- (5) G. BAUER et J.M. ROUX "La rurbanisation ou la ville éparpillée" Ed. du Seuil 1976, p. 52. - "SDAU et PAR du Roumois - Rapports préparatoires" Etude réalisée par l'AREA pour le compte de la DDA et de la DDE de l'Eure, 1973.

- solde migratoire positif,
- diminution de la part relative des agriculteurs,
- forte transformation du marché foncier,
- construction de maisons individuelles en nombre élevé,
- subsistance d'un espace non urbanisé très largement dominant.

Contrairement à d'autres zones rurales, le taux de motorisation est ici assez faible, puisque seulement 62 % des ménages nouveaux venus possèdent une voiture ; par contre, le transport-employeur est très développé. En 1970, RENAULT transportait 755 salariés du Roumois à Cléon distant de vingt kilomètres et 58 à Sandouville (quarante cinq kilomètres).

Ces exemples illustrent le rôle que le transport-employeur peut jouer dans la structuration de l'espace. Ils permettent en quelque sorte d'objectiver un certain fonctionnement, mais il nous reste à le comprendre et à en rechercher les causes, en particulier dans la politique de l'entreprise.

TROISIÈME PARTIE

TRANSPORT-EMPLOYEUR ET SYSTÈME
DE PRATIQUES ET RELATIONS SOCIALES

L'analyse du transport-employeur dans le cadre du système de localisation démontre que ce mode de transport exerce une influence dans un domaine qui dépasse largement le système de transport. Il contribue à la mise en place d'une nouvelle organisation de l'espace et permet à l'entreprise d'agir sur son environnement. Les effets de la politique des entreprises sur l'organisation de l'espace ainsi que certains comportements des usagers du transport-employeur peuvent être aussi décrits de manière satisfaisante. Mais, comme nous avons pu le constater tout au long de la deuxième partie, ces effets sont liés à des déterminants s'intégrant dans un système de pratiques et relations sociales. Le ramassage étant créé exclusivement à l'initiative des employeurs, il est clair que les rapports sociaux de production constituent un champ d'observation privilégié dans le cadre de ce système. Il nous faut analyser les raisons qui incitent l'entreprise à utiliser le transport-employeur comme un des moyens de sa politique du personnel tant au niveau du recrutement qu'en ce qui concerne la gestion de la main-d'œuvre ; ceci afin de situer clairement la place et le rôle du transport-employeur à l'intérieur des rapports sociaux de production.

Mais le système des pratiques et relations sociales ne se réduit pas bien entendu aux rapports sociaux de production. Si un grand nombre de comportements peuvent être considérés comme liés à ces rapports, il nous paraît par contre tout à fait fallacieux de considérer que l'ensemble des pratiques sociales est déterminé en dernière instance par la sphère de la production. C'est ainsi que certaines observations relatives aux pratiques sociales des usagers du transport-employeur ne peuvent être ainsi complètement décrites. Elles apparaissent en fait comme le reflet de modes de vie largement déterminés par les étapes du cycle de vie, les structures familiales et d'interconnaissances. Les recherches dans ce domaine n'en sont encore qu'à une phase exploratoire. Certains résultats sont pourtant d'ores et déjà suffisamment solides pour que l'on puisse les utiliser comme base de nouvelles recherches.

CHAPITRE VIII

TRANSPORT-EMPLOYEUR ET RAPPORTS SOCIAUX DE PRODUCTION

Les rapports sociaux de production peuvent être définis d'une manière générale comme les relations qui existent entre les hommes dans le cadre du processus de fabrication et de circulation des biens.

La relation dominante est celle qui s'instaure entre des personnes physiques ou morales propriétaires ou gestionnaires des moyens de production : les employeurs, et les salariés. L'employeur a besoin de main-d'œuvre pour valoriser ses moyens de production. Pour cela, il doit faire appel à des hommes disposant d'un potentiel physique ou intellectuel. Moyennant un salaire, ceux-ci se placent sous la dépendance de celui qui les emploie. Au niveau de l'entreprise, des rapports collectifs se structurent entre le chef d'entreprise et les différentes catégories de salariés qui constituent son personnel. Ces rapports concernent d'abord l'organisation de la production et les salaires. Mais ils peuvent aussi s'étendre à d'autres domaines : le transport, le logement, la formation, les loisirs du personnel. Le chef d'entreprise est donc amené à élaborer une politique du personnel qui couvre l'ensemble de ces domaines. Elle correspond à une certaine stratégie en matière de recrutement, mais doit obligatoirement être accompagnée par une politique de gestion de la main-d'œuvre.

Le transport-employeur fait donc partie des outils dont dispose le chef d'entreprise dans le cadre de sa politique du personnel. Pour comprendre son utilité et son rôle exact dans l'organisation des rapports sociaux de production, il convient d'abord de situer sa place dans la palette offerte au chef d'entreprise avant d'en évaluer les performances.

1 - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS LA POLITIQUE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

1 - LA PLACE DU TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS LA POLITIQUE DU PERSONNEL

La politique du personnel vise à utiliser au mieux les ressources humaines disponibles pour réaliser de manière optimale les objectifs stratégiques et tactiques que l'entreprise s'est fixée. Pratiquement, cette politique est mise en oeuvre par une direction fonctionnelle du personnel dès que l'entreprise atteint une certaine dimension. Cette direction est rattachée à la direction générale de l'entreprise. Elle oriente son action autour de quatre grands thèmes selon la classification de J. BARREAU et G. JUBARD (1) :

- 1 - L'emploi, c'est-à-dire le recrutement, la mutation, la promotion ou le transfert du personnel ;
- 2 - la rémunération : salaires, avantages, primes ;
- 3 - les relations publiques internes : contacts avec les syndicats, le Comité d'entreprise, information du personnel ;
- 4 - Plan de développement : formation, recyclage, reconversion, évolution des effectifs, gestion du personnel.

Les actions de l'entreprise en matière de transport peuvent être considérées comme des avantages qui viennent compléter la rémunération directe (thème 2). C'est évidemment le cas lorsque cette action de l'entreprise prend la forme d'une prime, mais les services de transport employeur intéressent aussi la politique de recrutement (thème 1) et de gestion du personnel (thème 4). Elle peut parfois constituer un enjeu non négligeable dans le cadre des relations publiques internes (thème 3).

2 - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET ACTIONS DES ENTREPRISES EN MATIERE DE TRANSPORT

Les actions "transport" prennent fréquemment la forme d'une intervention directe, mais il est aussi très courant que l'entreprise juge inutile d'en prendre elle-même la responsabilité. Elle choisit alors de faire pression sur son environnement afin que l'offre de transport dont dispose son personnel soit modifiée.

(1) J. BARREAU, G. JUBARD "Economie et organisation de l'entreprise".
Edition Sirey, 1974, p. 82.

Les actions transport organisées par l'entreprise

Les actions que peut promouvoir une entreprise pour faciliter les déplacements domicile-travail de son personnel sont très variées. La plus simple à mettre en oeuvre est l'attribution de primes de transport accordées forfaitairement ou parfois en fonction de la distance. On notera le cas particulier de la première zone de la région parisienne où une prime spéciale uniforme mensuelle de transport a été instituée et doit obligatoirement être versée aux salariés employés dans les entreprises industrielles et commerciales et dans les autres sociétés énumérées par l'article L 142-2 du Code du Travail.

Cette action s'accompagne de prêts spéciaux à taux avantageux accordés à certaines catégories de salariés pour leur permettre d'acquérir une automobile. Mais l'action semble-t-il la plus efficace reste l'organisation par l'entreprise d'un service de transport du personnel qu'elle assurera soit par ses propres moyens, soit en faisant appel à un transporteur. L'entreprise hésitera parfois à l'utiliser, car elle se révèle être la plus coûteuse, représentant en moyenne 5 à 7 % du salaire des usagers. Les actions directes sont souvent complétées par quelques mesures spécifiques. Dans la mesure où les impératifs de la production ne s'y opposent pas, l'entreprise s'efforcera de décaler les horaires afin de limiter les trajets domicile-travail durant les heures de pointe. Un nombre croissant d'entreprises choisit d'ailleurs à la demande du personnel d'introduire des horaires souples ou variables. Mais cette flexibilité dans les emplois du temps n'est pas toujours compatible avec la rigidité qui caractérise le transport-employeur (cf. Première partie, Chapitre II, section IV.3). Enfin, il faut citer pour compléter cette énumération l'aménagement d'aires de stationnement à proximité des lieux de travail, qui ont pour but de limiter les pertes de temps à l'entrée et à la sortie du travail.

Les actions transport indirectes

Les possibilités d'intervention de l'entreprise en matière de transport ne se limitent pas à celles qui viennent d'être énumérées. En effet, l'entreprise choisit souvent de ne pas prendre en charge directement le transport de son personnel. C'est le cas des entreprises qui peuvent recruter leur main-d'oeuvre sur place en quantité suffisante et avec les niveaux de qualification correspondant à leurs besoins ou qui se heurtent à un obstacle financier. Par ailleurs, nombre d'entreprises situées dans le centre ou dans la banlieue proche des agglomérations urbaines considèrent la desserte en transport public comme suffisante.

L'absence de transport-employeur ou même de primes de transport ne signifie pas pour autant que l'entreprise néglige totalement le problème des transports du personnel. Nombre de chefs d'entreprises effectuent des demandes auprès des élus ou des responsables chargés des transports publics pour leur demander de créer un arrêt nouveau, d'adapter l'itinéraire d'une ligne, de modifier les horaires en fonction des besoins de leur personnel.

Les entreprises soumises au versement transport sont d'autant plus enclines à effectuer ce type de démarches que par nature celui-ci a pour objectif de contribuer au développement du système de transports publics. Ces actions indirectes fréquentes en milieu urbain sont beaucoup plus rares en zone rurale, car l'offre de transport public apparaît

souvent aux chefs d'entreprises comme totalement inadaptée. Il faudrait, selon eux ne pas se limiter à quelques aménagements mineurs, mais repenser complètement le problème. Cette carence manifeste les conduit alors à opter pour le transport-employeur, dès qu'ils ne peuvent satisfaire leurs besoins en main-d'oeuvre sur place.

Ces différentes actions transport substituables et parfois complémentaires constituent une gamme de moyens utilisés sélectivement par l'entreprise en fonction de ses caractéristiques propres, de son environnement, et des catégories de personnel concernées. L'entreprise organisera par exemple un service de transport pour les salariés travaillant en équipe, accordera une prime à ceux qui pratiquent les horaires "normaux", et mettra une voiture de service à la disposition de certains de ses cadres amenés à se déplacer fréquemment. Les actions répondront alors à des besoins "objectifs" et à une situation donnée : l'absence de services de transports publics adaptés aux horaires de travail d'équipe (feu continu).

Mais le plus souvent, le choix des actions transport, surtout lorsque celles-ci comprennent l'organisation d'un transport-employeur, dépasse ce cadre limité pour s'intégrer dans la politique générale de recrutement et de gestion de la main-d'oeuvre de l'entreprise.

II - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL

1 - LA MOBILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Une partie non négligeable de la main-d'oeuvre, en particulier de la main-d'oeuvre féminine, ne dispose pas de moyens de transport lui permettant de sortir du cadre de son environnement immédiat. Les transports publics, lorsqu'ils existent, améliorent sensiblement les possibilités de déplacement de cette catégorie de salariés. Mais ces transports étant souvent inadaptés par rapport aux besoins de déplacements domicile-travail, la main-d'oeuvre "captive" est fréquemment amenée à renoncer à tout emploi qui ne se trouve pas à proximité de son lieu de résidence.

La création d'un service de transport-employeur rend possible "la mobilisation" de cette main-d'oeuvre en créant les conditions indispensables à la rencontre entre cette offre potentielle et sa propre demande. L'entreprise peut ainsi élargir son aire de recrutement et le salarié trouver un emploi, mais ce dernier passe en fait d'une forme de dépendance à une autre. Il est en effet conduit à se plier aux conditions que lui impose l'entreprise. Henri COING (1) cite l'exemple de l'entreprise MICHELIN qui, lors de l'implantation de son usine de Poitiers, a détourné une partie de la main-d'oeuvre utilisée précédemment dans son usine de Tours et résidant entre les deux villes, en modifiant l'organisation de son système de ramassage. De la même manière, l'exemple de la main-d'oeuvre employée dans les entreprises textiles de Roubaix-Tourcoing et provenant du bassin minier fait apparaître le type de dépendance que créent des entreprises grâce au transport (voir l'analyse de ce cas au paragraphe 2).

Toutefois, cette dépendance ne doit pas être exagérée et généralisée. Ainsi, dans le triangle Lyon-Chambéry-Grenoble il existe une certaine concurrence entre entreprises sur le marché de l'emploi. Cela est moins net actuellement du fait de la crise économique et de l'importance du chômage. Mais si l'on observe le développement de certains réseaux durant les années soixante, il est clair que des entreprises se sont livrées par transport interposé une vive concurrence sur le marché de l'emploi. Ainsi le salarié ramassé bénéficiera d'une certaine possibilité de choix, qui reste pourtant souvent théorique dans la réalité du fait des écarts de salaires liés aux primes d'ancienneté. En effet, un salarié employé depuis plusieurs années dans une entreprise bénéficie d'un salaire généralement plus élevé qu'un nouvel arrivé. Il hésitera donc à changer d'entreprise si le salaire de départ qui lui est offert n'est pas supérieur à son ancien salaire (primes d'ancienneté comprises). Cet aspect financier est renforcé par la barrière psychologique que crée la nécessité de quitter son ancien milieu de travail.

Depuis le développement de la crise économique et du chômage, le risque de perdre son emploi tend à accroître la dépendance du salarié

(1) H. COING, E. CAMPAGNAC "Recherches sur le ramassage de la main-d'oeuvre par les entreprises". BETURE-ATP Socio-Economie des Transports. "Cars de ramassage et marché de l'emploi : le textile de Roubaix-Tourcoing", août 1975.

vis-à-vis de l'entreprise. Celle-ci s'assure grâce au transport-employeur le service d'une main-d'œuvre "captive" dont elle pourra assurer la gestion dans des conditions favorables.

Mais le transport-employeur n'est pas utilisé uniquement par ce type de salariés. L'étude sur le choix modal des salariés (1) montre qu'une proportion non négligeable d'usagers du transport-employeur sont d'anciens utilisateurs d'un autre mode individuel qu'ils ont quitté librement pour bénéficier des avantages offerts par le transport-employeur. Inversement, nombre d'anciens usagers du transport-employeur utilisent maintenant une automobile pour leurs déplacements.

L'univers objectif de choix est donc assez large pour une forte proportion de salariés, mais en fait certains éléments d'ordre psychologique ou sociologique viennent limiter les possibilités de choix effectivement perçues par les salariés (cf. Chapitre IX, section I).

Il faut se garder de conclusions hâtives qui inciteraient à penser que le transport-employeur est systématiquement un outil s'inscrivant dans une politique volontaire de mobilisation de la main-d'œuvre. Toutefois, il serait grave de sous-estimer l'efficacité de cet outil dans une politique sélective de recrutement. Trois exemples vont nous montrer l'importance du transport-employeur dans une politique de différenciation spatiale du recrutement : les établissements BERLIET-RVI à Vénissieux, les industries textiles de Roubaix-Tourcoing, et enfin le cas d'une entreprise de construction automobiles dans le Nord-Pas-de-Calais.

2 - LA POLITIQUE DE DIFFERENCIATION SPATIALE DU RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

L'entreprise peut souhaiter pour diverses raisons liées au niveau des charges salariales, à la qualification, à la concurrence avec d'autres entreprises, ou en fonction de sa politique de gestion de la main-d'œuvre diversifier géographiquement le recrutement de sa main-d'œuvre. Dans ce cas, le transport-employeur constitue un outil efficace. Il est largement utilisé pour cela dans le secteur de l'industrie automobile. Examinons à titre d'exemple le cas des établissements BERLIET RVI.

Le cas de BERLIET-RVI

Les données statistiques sur lesquelles s'appuie notre analyse sont déjà anciennes (2), mais quelques vérifications ponctuelles faites

(1) IEE-IRT "Analyse des déterminants du choix modal des salariés ayant accès aux systèmes de ramassage entreprises", septembre 1977.

(2) Les informations statistiques proviennent de trois sources :

- un état du personnel effectué par le CRESAL en 1962,
- une "Etude sociologique de la population industrielle des usines BERLIET" réalisée par l'Institut de Sociologie de Lyon en 1965,
- une étude de l'OREAM Rhône-Alpes "Etude des relations entre Lyon, Saint-Etienne et les autres villes de l'aire métropolitaine", Tome 1, présentation générale - Les migrations alternantes, janv. 68.

dans les communes du Bas-Dauphiné nous ont montré que les principaux résultats restent valables, même si l'évolution du système de localisation décrite dans la seconde partie modifie certaines tendances. On observe tout d'abord que la proportion des OS et des manoeuvres est nettement supérieure à la moyenne chez les migrants ramassés dans le Bas-Dauphiné ; tandis qu'elle est sensiblement plus faible chez les non-migrants qui résident en grande majorité à Lyon et Villeurbanne.

La part des cadres et des employés parmi les migrants diminue en fonction de la distance dans le Bas-Dauphiné. Toutefois, Bourgoin constitue une exception s'expliquant par le caractère attractif et le nombre des équipements disponibles dans cette agglomération.

TABLEAU 59

Relation distance parcourue - CSP

Cantons	Distance Km	% OS		% OP		% Employés		% Cadres moyens	
		1962	1967	1962	1967	1962	1967	1962	1967
Heyrieux	16	57,4	52,3	31,9	33,2	4,5	4,1	6,3	10,4
La Verpillière	24	57,3	53,1	36,2	36,9	2,2	4,7	4,3	5,2
Bourgoin	37	38,3	41,6	46,6	44	5,5	2,7	9,7	11,7
St Jean de Bournay	38	79,1	72,6	17,7	24,2	1,9	1,7	1,35	1,44
Crémieu	40	60,9	64,8	33,3	25	-	-	-	-
La Tour du Pin	50	68,7	59,4	29	34,6	-	-	-	-

Source : OREAM Rhône-Alpes

La distance de quarante kilomètres constitue une barrière au-delà de laquelle BERLIET-RVI ne recrute plus aucun employé ou cadre.

Le canton qui compte la plus forte proportion d'OS parmi les migrants est celui de Saint-Jean-de-Bournay. C'est aussi le seul à être presque totalement privé d'industries. BERLIET-RVI a profité de cette situation et d'une crise profonde de l'agriculture dans ce canton pour l'utiliser comme réservoir de main-d'œuvre non qualifiée entre 1954 et 1962. La plupart des OS migrants sont d'origine agricole comme le note A. PIZOT (1).

L'exemple des industries textiles de Roubaix-Tourcoing

L'analyse de ce cas a été menée par H. COING dans le cadre de l'ATP Socio-Economie des Transports (2). Il s'agissait d'expliquer pourquoi certaines entreprises textiles de Roubaix-Tourcoing organisent des

(1) A. PIZOT "Le recrutement du personnel des Automobiles M. BERLIET". Revue de géographie alpine 1960, p. 607-623.

(2) H. COING "Cars de ramassage et marché de l'emploi : le textile de Roubaix-Tourcoing" ATP Socio-Economie des Transports, août 1975.

services de transport dans le bassin minier à une distance de quarante kilomètres ; alors que dans le même temps, l'agglomération de Roubaix-Tourcoing subit une grave crise de l'emploi. Cette situation est d'autant plus paradoxale que la main-d'oeuvre disponible sur place comprend une forte proportion (52 %) d'ouvriers non qualifiés. Or, c'est justement ce type de main-d'oeuvre que les entreprises vont recruter dans le bassin minier.

Pour tenter d'expliquer ce phénomène, H. COING s'est livré à une analyse détaillée par secteur concernant à la fois "les conditions techniques de la production, la place dans le procès général de la production (dépendance des secteurs les uns par rapport aux autres), la composition organique du capital à chaque stade, et les conditions du marché pour chaque produit" (1).

Cette analyse démontre que les secteurs qui ont le plus recours au transport-employeur regroupent les industries de main-d'oeuvre caractérisées par des conditions de travail particulièrement pénibles et des niveaux de qualification et de salaires très bas (peignage de la laine et filature du coton). Or, ces secteurs sont dans une position de plus en plus difficile sur le marché du produit. C'est le type même d'activités que l'on tend à exporter vers les pays du Tiers Monde dans le cadre de la division internationale du travail. Les entreprises textiles de Roubaix-Tourcoing de part leur taille sont incapables d'organiser un "redéploiement". On comprend dès lors que dans ces conditions les entreprises cherchent à minimiser leurs charges salariales. C'est pourquoi elles font appel à des travailleurs immigrés d'origine africaine et au personnel provenant du bassin minier. La main-d'oeuvre ramassée dans le bassin minier présente des avantages décisifs par rapport à celle qui pourrait être recrutée sur place. Elle est très faiblement qualifiée, mais surtout elle se compose d'une grande majorité de "jeunes filles célibataires liées au sol minier par une structure économo-social et un fonctionnement social particulier, fournissant à l'économie domestique un simple salaire d'appoint et cessant le travail au moment de leur mariage, sans formation et sans possibilités d'emploi local, entièrement dépendantes du car d'entreprise qui vient les ramasser chaque matin" (2).

Ce cas, qui peut être considéré sous certains aspects comme caricatural montre que dans certaines conditions particulières, le transport-employeur offre à l'entreprise la possibilité de jouer sur plusieurs marchés d'emploi spatialement différenciés.

Le cas d'une usine de montage et d'emboutissage automobile dans la région Nord-Pas-de-Calais

Ce dernier exemple concerne une entreprise automobile implantée dans le cadre de la reconversion du bassin minier du Nord-Pas-de-Calais en 1970. Il s'agit d'une filiale du groupe RENAULT spécialisée dans l'emboutissage et le montage qui emploie sept mille salariés en grande majorité non qualifiés. Elle a fait l'objet d'une étude réalisée par deux chercheurs

(1) H. COING, E. CAMPAGNAC "Marché du travail et urbanisation : le rôle du ramassage dans les politiques d'entreprises, l'exemple du textile à Roubaix-Tourcoing et de la sidérurgie-métallurgie à Dunkerque". *Vie Urbaine* n° 2, 1976, p. 39.

(2) H. COING, E. CAMPAGNAC, *op. cit.*, p. 40.

de l'Institut Industriel du Nord : B. CONVERT et M. PINET (1) qui s'intègre dans une recherche plus générale portant sur les problèmes liés à la conversion industrielle dans la région Nord-Pas-de-Calais.

Cette implantation se déroule au moment des grandes grèves sauvages déclenchées par les OS dans plusieurs autres établissements de la Régie RENAULT. Ces mouvements sociaux mettent en évidence un malaise profond né de la déqualification de la main-d'oeuvre employée dans l'automobile. Les usines de montage recrutent en effet "une masse indifférenciée d'OS interchangeable" (2) sans qualification, et quelque peu marginalisés, qui effectuent des tâches répétitives et souvent abrutissantes. Il en résulte une multiplication des arrêts de travail, un taux d'absentéisme très élevé et des mouvements de révolte qui ne peuvent être endigués par les organisations syndicales.

Face à cette situation, les responsables de la Régie RENAULT vont profiter des nouvelles implantations dans le Nord-Pas-de-Calais pour développer une politique de différenciation spatiale de la main-d'oeuvre tant au niveau national que localement à l'intérieur du bassin minier.

Au niveau national, il s'agit de réduire l'importance relative des anciennes implantations où justement se sont développés les mouvements sociaux les plus durs. Il convient aussi de remplacer partiellement une masse indifférenciée d'OS sans racines par d'anciens mineurs qui possèdent une tradition ouvrière très ancienne et un sens très marqué de la hiérarchie.

Sur le plan local, la politique du personnel consiste à utiliser les spécificités locales de l'espace à la fois au niveau de la politique de recrutement et de la gestion de la main-d'oeuvre. En ce qui concerne le recrutement, on constate qu'après avoir recruté dans une première phase la main-d'oeuvre disponible sur place, RENAULT a ensuite développé une politique de ramassage.

L'aire de recrutement n'est pas radio-concentrique, mais s'étend surtout vers l'Ouest du bassin minier. D'après B. CONVERT et M. PINET, "Il semble que les critères de recrutement aient alors privilégié l'embauche, le long et surtout vers les extrémités des lignes, de force de travail solidement fixée localement et qui n'ait pas de vocation dans un proche ou moyen avenir, à se rapprocher de son lieu de travail" (3). Cette différenciation du recrutement n'introduit pas simplement une barrière physique entre les salariés, mais aussi des différences liées aux traditions culturelles et aux mentalités. B. CONVERT et M. PINET opposent par exemple le sud-est de Douai, dont l'urbanisation est récente, avec l'ouest du bassin minier qui s'est développé au moment de la révolution industrielle du XIXème siècle.

Est-il possible de dégager des règles générales au-delà des spécificités correspondant à ces trois cas particuliers. C'est ce que nous avons essayé de faire en proposant une typologie des politiques de recrutement.

(1) B. CONVERT, M. PINET "Conversion industrielle et mobilisation quotidienne de la main-d'oeuvre : le cas du bassin minier Nord-Pas-de-Calais" in *Les annales de la Recherche Urbaine - Recherches et débats* n° 1, automne 1978, p. 90-114.

(2) B. CONVERT, M. PINET, *op. cit.*, p. 101.

(3) *Ibidem* p. 107.

3 - TYPOLOGIE DES POLITIQUES DE RECRUTEMENT

On peut distinguer trois grandes catégories parmi les entreprises qui utilisent le transport-employeur comme un moyen privilégié de leur politique de recrutement de la main-d'oeuvre :

- 1 - celles qui sont confrontées à un moment donné, mais de manière transitoire, à un problème de recrutement qu'elles ne peuvent résoudre sur place ;
- 2 - celles qui ont besoin du transport-employeur de manière structurelle, compte-tenu de leur position sur le marché ou de leur taille ;
- 3 - celles qui utilisent sélectivement le transport-employeur pour recruter un type particulier de main-d'oeuvre marginal quantitativement (du point de vue de l'effectif), mais indispensable au fonctionnement de l'ensemble.

Situations conjoncturelles

Le premier cas correspond à deux types de situations principales : la délocalisation relative à l'intérieur d'une région urbaine, l'implantation dans un site obligé. Comme nous l'avons déjà souligné dans la deuxième partie, la délocalisation relative ou desserrement s'explique essentiellement par des besoins d'espace et par la volonté de financer une extension grâce à des différences de valeurs foncières. Mais pour réussir, cette opération nécessite le maintien du personnel en place. Le transport-employeur correspond alors à une nécessité, à une contrainte que l'entreprise subit afin de conserver la main-d'oeuvre qualifiée. Il lui laisse ainsi la possibilité d'adapter progressivement la localisation de son logement ou l'organisation de ses transports quotidiens à la nouvelle localisation de l'établissement. Après quelques années, le transport-employeur ne joue plus un rôle important dans la politique de l'entreprise, mais tend à devenir un avantage acquis utilisé par une proportion de plus en plus faible du personnel.

La même situation peut aussi être observée dans le cas d'une implantation en site obligé. Un certain nombre d'entreprises, de moins en moins nombreuses, mais importantes tant par leur taille que par le rôle qu'elles jouent dans l'économie, sont dépendantes de contraintes géographiques dans le choix de leur implantation.

C'est ainsi que l'importation du minerai de fer a conduit les grandes entreprises sidérurgiques à s'implanter en bord de mer à Dunkerque et à Fos. Dans ces deux exemples, la politique de recrutement s'est appuyée sur le transport-employeur pour pallier les lacunes existant en matière de logement sur place et l'absence de moyens de transport public adaptés. Les services de transport-employeur ont joué un rôle très important durant une période transitoire correspondant à une situation de déséquilibre conjoncturel à la fois sur le marché de l'emploi et concernant la capacité d'accueil des sites choisis. Dans le cas de Dunkerque, comme le montre E. CAMPAGNAC (1), le transport-employeur est ensuite

devenu après 1968 un moyen privilégié de gestion de la main-d'oeuvre, ce qu'il n'était pas au départ.

Politiques structurelles

Dans ce cas, l'entreprise n'a pas simplement à résoudre un problème momentané de recrutement, mais doit faire face constamment à des difficultés liées à sa position sur le marché ou à sa taille. Les entreprises de très grandes tailles, les usines de montage automobiles par exemple, ne peuvent trouver sur place une quantité de main-d'oeuvre suffisante. Le transport-employeur est alors vital pour mobiliser une quantité importante de main-d'oeuvre. De même, les entreprises dites de main-d'oeuvre occupant une forte proportion de femmes et offrant des salaires modestes compte-tenu de la concurrence internationale ont recours au transport-employeur de manière quasiment obligatoire, même si ce service constitue une charge importante dont elles souhaiteraient volontiers se dispenser. On rencontre cette situation dans l'industrie textile, l'habillement, les cuirs et peaux, et d'une manière générale dans les industries de biens de consommation.

Le transport-employeur : outil de recrutement sélectif d'une main-d'oeuvre spécifique

Dans les entreprises appartenant à ce type, le transport-employeur ne concerne qu'une proportion assez faible de la main-d'oeuvre. Une analyse uniquement quantitative pourrait conclure au caractère marginal de celui-ci. Mais si l'on examine plus attentivement la politique de recrutement du personnel, on constate que le transport est utilisé pour mobiliser une catégorie de main-d'oeuvre spécifique. Il peut s'agir de la main-d'oeuvre ouvrière qualifiée s'il existe une pénurie relative sur le marché de l'emploi local. On peut aussi classer dans ce type les entreprises qui, telles les industries textiles de Roubaix-Tourcoing, ont besoin d'une main-d'oeuvre non qualifiée acceptant une très faible rémunération et des conditions de travail pénibles.

Les politiques de recrutement sont complétées le plus souvent par une politique de gestion de la main-d'oeuvre. Le transport-employeur prend alors place à côté d'autres éléments de cette politique tels que le niveau et l'échelle des rémunérations, les primes, les avantages sociaux, la formation professionnelle et le logement.

(1) E. CAMPAGNAC "Le ramassage de la main-d'oeuvre dans la politique des grandes entreprises à Dunkerque" ATP Socio-Economie des Transports, août 1976.

III - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS LA POLITIQUE DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

La politique de gestion de la main-d'oeuvre d'une entreprise, si elle veut être efficace, ne doit pas se limiter à la vie interne de l'entreprise, mais doit intégrer certains aspects de la vie extra-professionnelle des salariés. Deux dimensions nous paraissent essentielles à cet égard : les "conditions de reproduction de la force de travail" et les rapports sociaux qui peuvent se développer entre les salariés en dehors de l'entreprise.

Les conditions de reproduction de la force de travail sont à la fois d'ordre physique et d'ordre économique. Elles peuvent varier considérablement d'un type de main-d'oeuvre à l'autre et d'une localité à une autre. La politique de gestion de la main-d'oeuvre cherchera à profiter de ces différences pour rendre optimal (du point de vue du chef d'entreprise) l'utilisation du facteur travail dans le processus de production.

Quant à la gestion des rapports sociaux, elle consiste avant tout dans une politique de régulation qui doit s'efforcer de résorber les sources de tension. Elle doit éviter qu'une trop forte concentration de main-d'oeuvre dans un même espace n'entraîne le dépassement de la "masse critique" au-delà de laquelle un conflit est susceptible de diverger, de dégénérer, et d'entraîner une explosion sociale non maîtrisable.

Quel rôle le transport-employeur peut-il jouer dans la mise en oeuvre de cette politique ? C'est ce qu'il nous faudra examiner à partir de situations concrètes.

1 - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET CONDITIONS DE REPRODUCTION DE LA FORCE DE TRAVAIL

La notion de reproduction de la force de travail est un concept d'origine marxiste. Elle tente d'appréhender l'ensemble des conditions qui permettent le renouvellement de la capacité de production des salariés.

L'analyse marxiste considère la force de travail comme une marchandise soumise à l'achat et à la vente. Mais la force de travail ne peut être totalement assimilée aux autres marchandises car elle présente des spécificités. Elle doit être périodiquement reconstituée par la consommation de biens nécessaires à sa survie, à son renouvellement. C'est justement à partir d'une évaluation des moyens de subsistance que peut être déterminée la valeur de la force de travail. Le capitaliste mesure le temps de travail "nécessaire" à la production de la force de travail en fonction du temps de travail "nécessaire" à la production des moyens de la reproduction de celui qui la met en vente. Cette notion de "travail nécessaire" représente selon MARX (1) le travail dépensé

(1) K. MARX "Le capital" Tome 1, Editions Sociales, p. 214.

pendant le temps nécessaire à la reproduction de la force de travail. Il ajoute que "la période d'activité qui dépasse les bornes du travail nécessaire... forme une plus-value... (il nomme) cette partie de la journée de travail temps extra et le travail dépensé en elle surtravail". Les conditions de la reproduction constituent donc un élément essentiel dans la détermination de la plus-value. Or, ces conditions ne sont pas fixées une fois pour toutes, mais varient dans le temps et dans l'espace. Le capitaliste cherchera donc à mesurer précisément les différents éléments qui interviennent dans la reproduction et à minimiser le coût global de celle-ci en utilisant au mieux les différences spatiales et les différences de niveaux de vie de la force de travail dont il a besoin.

Les économistes marxistes distinguent généralement trois formes de la reproduction de la force de travail : la reproduction directe, la reproduction indirecte et la reproduction-qualification. La reproduction directe rassemble l'ensemble des éléments qui contribuent à la remise en état quotidienne de la force de travail. Elle dépend directement de l'intensité et de la vitesse de l'usure ; c'est-à-dire de l'importance de la fatigue physique, intellectuelle ou nerveuse et de la durée du travail. Elle peut se mesurer en termes de consommations de biens et de services. La reproduction indirecte prend en compte la reproduction du stock de force de travail. Les salariés ayant une durée de vie active limitée, il convient de préparer son renouvellement en facilitant le développement de la cellule familiale et en assurant la formation des jeunes en fonction des besoins de la production. Enfin la reproduction-qualification regroupe l'ensemble des charges de formations permanentes rendues indispensables par l'évolution des techniques et par la complexification des outils de production.

Dans le cadre de l'analyse marxiste, la sphère de la reproduction est donc totalement subordonnée à la reproduction d'ensemble du capital, c'est-à-dire au double procès d'accumulation et de valorisation du capital. Cette subordination concerne aussi bien la nature des moyens de la reproduction que la manière avec laquelle les exigences de cette reproduction sont produites.

Au contraire, nous pensons pour notre part que la sphère de la reproduction est largement autonome et n'est pas totalement déterminée par les rapports sociaux de production. Il est pourtant bien évident qu'autonomie ne signifie pas indépendance. Si les possesseurs des moyens de production n'ont pas selon nous le pouvoir de modeler l'ensemble des éléments qu'englobe le concept de reproduction de la force de travail, ils ont toutefois la possibilité d'intervenir sur certains d'entre eux et d'utiliser les différences existant entre les conditions locales pour développer leur stratégie en matière de gestion de la main-d'oeuvre. C'est d'ailleurs à ce niveau que peut être analysée l'une des fonctions du transport-employeur. Il intervient au niveau de la reproduction directe et parfois même à celui de la reproduction indirecte. En ce qui concerne la reproduction directe, il convient de distinguer d'une part la reproduction physique et d'autre part différents aspects de la reproduction économique : logement, consommation, niveau de vie... Quant à la reproduction indirecte, nous l'étudierons ici uniquement sous l'angle du recrutement de jeunes salariés.

Transport-employeur et reproduction directe

Reproduction physique - L'importance de la dépense physique ou nerveuse demandée à certains salariés, le rythme de vie particulièrement

éprouvant induit par le travail en feu continu exigent des conditions de repos spécifiques peu compatibles avec l'agitation et la vie trépidante qui caractérisent le milieu urbain. L'habitat collectif dans un grand ensemble est donc à proscrire pour ce type de main-d'œuvre. L'existence du transport-employeur complété par une politique d'aide au logement leur permet de résider dans une maison individuelle en zone rurale. Cette politique a un effet direct sur la productivité et sur la fréquence des accidents du travail comme le montre l'étude de E. CAMPAGNAC dans le cas d'USINOR Dunkerque, et comme nous l'ont confirmé certains chefs d'entreprises implantées dans la région urbaine de Lyon.

Logement : on observe une croissance rapide des charges locatives et du prix des logements dans les grands centres urbains. Ceci explique le fait que la population à bas niveau de revenus ait été rejetée vers la périphérie des agglomérations urbaines à des distances relativement importantes des pôles d'emplois. Le transport-employeur, palliant les lacunes en matière de transport public sur les liaisons banlieue-banlieue ou centre-banlieue péri-urbaine, permet aux salariés à faible niveau de revenus et non motorisés de rendre compatible le niveau de leurs charges locatives, de leur "taux d'effort" avec leur niveau de vie. Le coût du ramassage, bien qu'élevé pour l'employeur, semble largement compensé par l'abaissement du coût de reproduction lié au logement qu'il induit.

Mais cet avantage est encore plus sensible dans le cas de la main-d'œuvre d'origine rurale. La migration quotidienne, substitut de la migration définitive, offre la possibilité à ces salariés de continuer à vivre dans des logements dont ils sont souvent propriétaires, et abaisse ainsi considérablement le coût de reproduction directe.

Consommation : de plus, la persistance d'une importante auto-consommation rendue possible par la pratique très répandue du jardin et du verger familial tend à renforcer cette tendance. Toutefois, la mutation rapide des structures de distribution commerciale et la pénétration des pratiques de consommation urbaines dans les zones traditionnellement rurales intégrées aux régions urbaines réduisent les différences entre les différentes filières de consommation. Cependant, on observe le maintien de pratiques d'achat traditionnelles. Les déplacements liés aux achats restent souvent l'occasion de visiter la famille ou de profiter de services du chef-lieu de canton (médecins, services administratifs ou bancaires...). Ces pratiques de consommation s'inscrivent dans un système de relations sociales très structuré et contrastent avec celles des ramassés résidant dans ce que l'on peut appeler les formes récentes d'urbanisation, qu'il s'agisse de maisons individuelles ou d'ensembles de logements collectifs. Les différences entre les conditions de reproduction directe de la force de travail résultent donc non seulement de différences physiques ou économiques, mais trouvent en fait leurs racines profondes dans des modes de vie liés aux structures familiales, à l'existence ou non d'une convivialité dans la localité de résidence.

Transport-employeur et reproduction indirecte

Les conditions de la reproduction indirecte paraissent largement déterminées par les modes de vie que nous venons d'évoquer. Le rôle du transport-employeur est très difficile à mettre en évidence et nous ne disposons pas à l'heure actuelle d'éléments suffisamment solides pour étayer valablement une argumentation.

Le seul élément de la reproduction indirecte qui puisse être clairement mis en relation avec le transport-employeur est celui de la formation des jeunes salariés. Certaines entreprises, conscientes de la nécessité de former très tôt une main-d'œuvre qualifiée stable et bien intégrée au milieu industriel, recrutent de jeunes salariés avant le service militaire en leur garantissant une embauche définitive dès leur retour s'ils ont donné satisfaction. Le transport-employeur permet de pratiquer cette politique à l'intérieur d'aires de recrutement dépassant le marché de l'emploi local. Cela a pu être observé dans plusieurs entreprises de l'agglomération dunkerquoise qui se sont livrées à une vive concurrence pour s'assurer l'exclusivité du recrutement des meilleurs élèves sortant des écoles professionnelles.

Si le transport-employeur constitue un outil efficace lorsque les distances de migrations sont importantes, il n'est qu'un moyen secondaire et sans grand effet au sein d'une agglomération. Les jeunes préfèrent conserver leur indépendance et manifestent un sentiment de rejet vis-à-vis du transport-employeur qu'ils perçoivent comme un mode de transport rigide limitant leur mobilité.

L'entreprise, si elle intervient parfois directement pour modifier les conditions de reproduction, choisit en fait le plus souvent d'utiliser et de combiner les modèles de reproduction existant. Elle utilise alors le transport comme un moyen de diversification et de cloisonnement entre les modèles de reproduction. Ainsi, elle peut jouer à la fois sur les comportements de différenciation et d'intégration des différents types de main-d'œuvre. Des conditions de reproduction voisines et le ramassage par un même car facilitent l'intégration des salariés dans l'entreprise, et améliorent les relations sociales au sein d'une même unité de production, d'un même atelier. Mais il faut dans le même temps que cela ne débouche pas sur la création de structures syndicales trop puissantes. L'existence de différences importantes dans les conditions de reproduction constitue alors une barrière efficace. Le transport-employeur renforce le cloisonnement en introduisant une rigidité dans les horaires des déplacements, ce qui limite les réunions après le travail, et une coupure géographique qui réduit les possibilités de contact en dehors du lieu de travail.

2 - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET GESTION DES RAPPORTS SOCIAUX

Cette politique de différenciation est justement l'élément clef de la gestion des rapports sociaux. Il s'agit d'éviter à tout prix une trop forte concentration de la main-d'œuvre dans un même espace. Pierre JARDILLIER résume ceci de la manière suivante dans son ouvrage consacré à "L'organisation humaine des entreprises" (1). "Ramasser une population ouvrière dispersée dans cinquante villages, ne loger à la ville que les cadres, les mensuels et les principaux professionnels d'entretien, c'est souvent éviter la constitution d'une agglomération prompte aux manifestations, aux grèves, à l'agitation, c'est faire obstacle de manière fort efficace aux liaisons que pourraient établir entre eux les salariés hors de l'usine".

(1) P. JARDILLIER "L'organisation humaine des entreprises", PUF 1965, p. 333-334.

Il complète son analyse en examinant le cas des ouvriers-pay-sans : "Prendre pour ouvriers des paysans qui continuent de l'être et en tirant quelque profit permet aussi de pratiquer des salaires moins élevés et de limiter les conséquences sociales d'un sous-emploi temporaire".

Cette analyse peut sembler quelque peu caricaturale. Il est rare de rencontrer des entreprises qui utilisent sciemment le transport-employeur dans cette optique. Il n'en reste pas moins qu'objectivement, que cela corresponde ou non à une politique délibérée de la part de l'entreprise, le transport-employeur "apparaît" fréquemment comme un moyen d'échapper aux contraintes et aux contradictions du fonctionnement politique, économique et social des agglomérations urbaines.

L'exemple le plus typique à cet égard est celui d'USINOR à Dunkerque (1), que nous avons déjà évoqué au paragraphe 3 de la Section II. Dans ce cas, il convient de distinguer trois périodes. Rappelons qu'entre 1962 et 1968 le transport-employeur a été utilisé pour transformer les règles du jeu et décloisonner le marché dans l'agglomération dunkerquoise. De 1968 à 1973 USINOR étend son réseau de transport à l'extérieur de la région urbaine de Dunkerque et recrute dans les agglomérations de Calais, Béthune et Saint-Omer où sévit une grave crise de l'emploi. Durant ces deux périodes, le transport constitue uniquement un outil de mobilisation de la main-d'œuvre.

Par contre, depuis 1973 le développement du transport-employeur ne peut plus s'expliquer uniquement en terme de mobilisation, car USINOR a terminé sa phase de croissance tandis qu'apparaît une crise de l'emploi dans l'agglomération dunkerquoise. Or, durant cette dernière période, le transport-employeur prend de plus en plus d'importance. Il concerne une part croissante de la main-d'œuvre et va de pair avec une politique active du logement. Cette politique axée essentiellement jusqu'en 1968 sur la mise en oeuvre de la ZUP des Grandes Synthés à proximité immédiate de Dunkerque est complètement bouleversée après 1968. Au lieu de concentrer la main-d'œuvre près de l'usine dans ce qui pourrait être assimilé à une grande "cité", USINOR choisit de disperser sa main-d'œuvre sur un vaste espace rural. L'entreprise accorde des prêts très avantageux pour l'accès à la propriété des maisons individuelles. Cette politique concerne plus de 20 % du personnel et s'adresse en priorité aux ouvriers qualifiés, aux employés et aux techniciens (2). Elle ne peut donc pas s'expliquer uniquement par les besoins liés aux conditions de la reproduction physique. E. CAMPAGNAC met en relation cette nouvelle politique avec deux faits : les grèves de 1968 et le changement de municipalité de la commune des Grandes Synthés en 1971. Les événements de mai 1968 se sont traduits à USINOR Dunkerque par une grève très dure avec occupation d'usine. L'importance du mouvement semble avoir été favorisée par la concentration de la main-d'œuvre sur place. Par ailleurs, de nombreuses revendications en matière de logement se sont développées à l'intérieur de la ZUP. Les élections municipales de 1971 ont été marquées par la victoire de la liste d'Union de la Gauche conduite par un délégué syndical de l'entreprise. Le risque de voir les conflits sociaux internes à l'entreprise s'étendre et s'amplifier grâce au soutien de la municipalité voisine pourrait donc expliquer le revirement d'USINOR en matière de politique du logement. Le transport-employeur constitue alors le complément indispensable sans lequel cette nouvelle politique n'aurait pu être mise en oeuvre avec succès.

(1) E. CAMPAGNAC, H. COING "Marché du travail et urbanisation : le rôle du ramassage dans les politiques d'entreprises - L'exemple du textile à Roubaix-Tourcoing et de la sidérurgie métallurgie à Dunkerque" op.cit. p. 43.

(2) Ibidem p. 44.

Sans nier la validité de la thèse défendue par E. CAMPAGNAC, il convient toutefois de la nuancer en soulignant que la direction d'USINOR a mené cette politique en accord avec les représentants du personnel, et qu'elle correspond aux vœux manifestés par une majorité de Français à l'heure actuelle. On peut d'ailleurs lire dans le "Mémoire sur l'habitat", datant de 1970 et résultant d'un accord entre la direction d'USINOR et le Comité d'Etablissement :

"Nous tenons à souligner que ce mémoire résulte d'une concertation entre les responsables de l'entreprise, les représentants qualifiés du personnel au Comité d'Entreprise et les services sociaux de l'usine".

"La diversité souhaitée dans la localisation des programmes, dans les types de logements, dans leurs caractéristiques, doit permettre au personnel le choix du logement correspondant le mieux à ses besoins et à ses souhaits".

"Il convient de ne pas réaliser ces programmes aux portes de l'usine, mais de limiter cependant à environ quinze kilomètres la distance entre l'usine et l'habitat... en couplant cependant les réalisations sur les lignes de transports existantes ou possibles vers l'usine et le centre de l'agglomération".

En accord avec les représentants du personnel, la direction d'USINOR a mis en place une politique s'appuyant sur le logement et sur le transport qui lui permet "objectivement" de réguler les tensions sociales qui pourraient naître dans l'agglomération grâce à un cloisonnement spatial.

L'analyse que nous venons de faire à partir de l'exemple d'USINOR Dunkerque peut être partiellement transposée dans d'autres régions : Lorraine, région urbaine de Lyon, Franche-Comté, Haute-Normandie. Cependant, elle n'est valable que pour de très grandes entreprises se trouvant en situation dominante au sein d'une agglomération, et ne résulte que très rarement d'une stratégie délibérée.

Il n'en reste pas moins que le transport-employeur joue de fait un rôle actif dans la gestion des rapports sociaux ; l'analyser sans le restituer au sein du système des relations sociales du travail reviendrait donc à se priver d'une dimension essentielle sans laquelle on ne peut réellement comprendre son fonctionnement et sa structure.

CHAPITRE IX

TRANSPORT-EMPLOYEUR ET PRATIQUES SOCIALES DES USAGERS

Etudier le transport-employeur à partir du système des pratiques sociales conduit d'abord à se demander si le choix modal en matière de déplacements domicile-travail est ou non totalement déterminé par le système de transport. Résulte-t-il simplement de critères identifiables appartenant à un univers objectif de choix modal, ou bien reflète-t-il des différences de comportements relevant de pratiques sociales spécifiques qui ne peuvent être objectivées à l'intérieur du système de transport ? Autrement dit, il s'agit d'examiner ce qui différencie les comportements de l'usager de ceux du non-usager du transport-employeur par le biais de l'analyse des déterminants du choix modal.

Pour effectuer cette analyse, il convient de bien identifier les critères objectifs. Il est évidemment indispensable que le choix modal existe effectivement afin que le salarié soit placé devant une alternative réelle. Nous avons essayé de réunir ces conditions lors d'une enquête effectuée (1) en 1977.

Cette recherche s'est déroulée en deux phases successives. Nous avons d'abord sélectionné sept entreprises implantées dans l'est lyonnais et organisant un transport-employeur parmi l'ensemble des entreprises enquêtées par l'IRT en 1974 dans l'agglomération lyonnaise (2). Deux cent cinquante salariés ramassés et non ramassés travaillant dans ces entreprises ont fait l'objet d'une pré-enquête par questionnaire. Tous les salariés enquêtés avaient objectivement la possibilité matérielle d'utiliser le transport-employeur pour leurs déplacements. Cette enquête a permis de dégager des facteurs explicatifs du comportement en matière de choix modal et d'effectuer un ensemble de regroupements par types.

Dans une deuxième phase, des entretiens approfondis individuels et par groupes ont été organisés auprès de salariés déjà enquêtés et sélectionnés en tant qu'éléments représentatifs de leur type. Les résultats de ces entretiens ont fait l'objet d'une relecture thématique puis d'une analyse de contenu des discours.

(1) B. GERARDIN, O. REVEYRAND "Analyse des déterminants du choix modal des salariés ayant accès aux systèmes de ramassage entreprises". Rapport final note de travail IEE n° 78-5, mars 1978. Etude réalisée pour le compte de l'IRT.

(2) IRT-CETE de Lyon - GSU "Transport-employeur : l'exemple de l'agglomération lyonnaise" Lyon, décembre 1974.

Ces travaux montrent, sur la base d'un échantillon, qu'il existe des pratiques sociales chez les usagers sensiblement différentes de celles des non-usagers. Ces pratiques s'expliquent par des facteurs internes à l'entreprise : différences de position hiérarchique, de rémunération, d'ancienneté dans l'entreprise. Mais ces critères ne sont pas exclusifs, ce qui conduit à situer ces pratiques au sein de l'univers extra-professionnel ; c'est-à-dire par rapport au cycle de vie, à la situation familiale, à la société d'inter-connaissance, etc.

Il serait hasardeux d'en tirer des règles générales transposables à l'ensemble des entreprises et des zones géographiques où se sont développés des systèmes de transport-employeur. Toutefois, nous disposons là d'un matériau original et riche qui peut servir à orienter de nouvelles recherches dans cette voie encore peu explorée.

I - LES DÉTERMINANTS SOCIO-ÉCONOMIQUES DU CHOIX MODAL

Un certain nombre de facteurs "classiques" du choix modal ont été mis en évidence dans la première partie. Il s'agit du coût, du temps, de l'efficacité des différents modes, de la motorisation, ... etc. Les méthodes d'observation et les efforts de modélisation développés dans le domaine de l'Economie des Transports permettent d'explicitier le rôle joué par chacun de ces critères ainsi que leurs interdépendances dans le processus du choix modal. Mais comme cela a été fréquemment souligné (1), ces facteurs sont insuffisants pour caractériser de manière satisfaisante les comportements en matière de choix modal. On envisage d'élargir cet éventail de critères au domaine des variables socio-économiques. C'est ce que nous avons fait en mettant en relation un ensemble de onze variables avec le choix modal des salariés. Ce choix est effectué en termes binaires : utilisation ou non du transport-employeur. Lorsque cela était nécessaire, nous avons croisé les variables socio-économiques avec l'ensemble des éléments du choix modal.

Sur le plan méthodologique, nous avons eu recours à l'analyse par segmentation (2). Il s'agit d'expliquer une variable : le choix modal (usage ou non-usage du transport-employeur) à l'aide de variables explicatives. Le partage de la population enquêtée est réalisé de manière itérative. On retient dans un premier temps la variable la plus explicative du choix modal, ce qui conduit à la définition de deux segments. Puis le processus de segmentation se répète pour chacun des segments obtenus jusqu'à une taille limite de segment fixée au départ. On définit ainsi une structure arborescente.

1 - SEGMENTATION SOCIO-ECONOMIQUE ET CHOIX MODAL

Parmi les onze variables socio-économiques, la segmentation a sélectionné cinq variables influençant directement le choix modal :

- la situation familiale,
- l'âge,
- le revenu de l'enquêté et le revenu du ménage,
- la profession de l'enquêté.

La structure arborescente obtenue nous amène à distinguer trois types de salariés :

- 1 - les utilisateurs fidèles,
- 2 - les utilisateurs occasionnels,
- 3 - les non-utilisateurs.

(1) Pour une analyse critique de la notion de facteurs "classiques", cf. B. MATALON "L'explication de la mobilité. Groupes sociaux et attitudes". Communication présentée au colloque "Social Aspects of Transport : How to use social research in transport policy making". West-Dean. Chichester septembre 1980.

(2) Cf. D. SOUM "Analyse de la demande de transport urbain par segmentation d'un échantillon d'usager". Revue Internationale d'Economie des Transports. Vol. II n° 2, août 1975.

1 - Les utilisateurs fidèles (plus de 70 % de ramassés)

Ce type regroupe trois profils distincts :

- Le plus fréquent est l'ouvrier célibataire ou marié avec moins de deux enfants et gagnant moins de 4 000 francs par mois.
- Vient ensuite le salarié marié ayant plus de deux enfants, dont le conjoint travaille (revenu du ménage compris entre 3 000 et 5 000 francs par mois en 1977).
- Le cadre moyen ou l'employé âgé de plus de 35 ans et gagnant moins de 4 000 francs par mois.

2 - Les utilisateurs occasionnels (40 à 60 % de ramassés)

- Les employés ou les ouvriers professionnels mariés avec deux enfants ayant un revenu inférieur à 4 500 francs par mois.
- Les salariés mariés, ayant une famille nombreuse, dont le conjoint ne travaille pas. Revenu du ménage inférieur à 3 000 francs par mois.

3 - Les non-utilisateurs (moins de 30 % de ramassés)

- Les cadres et les employés âgés de moins de 35 ans, célibataires ou mariés avec au plus deux enfants.
- Les salariés mariés ayant plus de deux enfants, mais un revenu de ménage supérieur à 5 500 francs par mois.
- Les ouvriers professionnels ayant un revenu (de l'enquête) supérieur à 4 000 francs par mois.

2 - UNIVERS "OBJECTIF" DE CHOIX MODAL ET SEGMENTATION DES COMPORTEMENTS

La même méthode d'analyse par segmentation peut être appliquée aux variables classiques du choix modal : distance domicile-travail, horaires de travail, nombre d'automobiles et de deux roues possédés par le ménage, ... etc. On obtient alors une nouvelle structure arborescente par confrontation de la variable à expliquer : choix modal (usage ou non-usage du transport-employeur) avec les variables explicatives relatives à l'univers objectif de choix. Comme pour des variables socio-économiques, trois types de salariés : utilisateurs fidèles, utilisateurs occasionnels et non-utilisateurs.

1 - Les utilisateurs fidèles

Deux types :

- La quasi-totalité des salariés non motorisés travaillant à plus de cinq kilomètres de leur domicile et habitant à la même adresse depuis plus de cinq ans utilisent le transport-employeur.

- Il en est de même pour les salariés motorisés travaillant à plus de dix kilomètres de leur domicile.

2 - Les utilisateurs occasionnels

Trois types :

- Salariés motorisés - distance domicile-travail comprise entre cinq et dix kilomètres.
- Distance domicile-travail supérieure à cinq kilomètres. Salariés non motorisés et ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans le lieu de résidence.
- Distance domicile-travail inférieure à cinq kilomètres - salariés non motorisés.

3 - Les non-utilisateurs

Deux types :

- Les salariés pratiquant des horaires variables ou travaillant à mi-temps.
- Les salariés motorisés travaillant à moins de cinq kilomètres de leur domicile.

Les résultats obtenus grâce à ces deux segmentations ont été confirmés par d'autres méthodes d'analyse des données et en particulier par les typologies effectuées successivement avec :

- 1 - des variables socio-économiques ;
- 2 - des variables appartenant à l'univers objectif de choix ;
- 3 - une réunion de ces deux catégories de variables.

Ces différents traitements soulignent l'influence directe exercée par trois types de variables sur le choix modal.

1 - La position hiérarchique du salarié dans l'entreprise

Il s'agit d'une combinaison des variables de revenus et des catégories socio-professionnelles. L'enquête confirme que les salariés (employés, cadres) ayant un revenu élevé n'utilisent que très marginalement le transport-employeur, même si ce choix apparaît "rationnel" en raisonnant sur la base des variables classiques du choix modal. Les comportements des salariés ne s'expliquent pas uniquement en termes de rationalité économique du transport, mais sont aussi déterminés par les variables sociales du travail.

2 - Les caractéristiques des systèmes de transport et de localisation

Possession d'une automobile, types d'horaires et distance domicile-travail sont les trois variables les plus explicatives (au sens de la segmentation du choix modal). L'analyse montre en ce qui concerne la distance l'existence de deux seuils : le premier correspond à une

distance de cinq kilomètres, en deçà de laquelle l'utilisation du transport-employeur est marginale, le second se situe à une distance de dix kilomètres, au-delà de laquelle l'utilisation du transport-employeur devient très fréquente.

3 - L'enracinement du salarié

L'ancienneté dans l'entreprise et dans l'occupation du lieu de résidence semblent jouer un rôle déterminant. Les différences de comportements sont très sensibles entre d'une part les "anciens" (ceux qui ont plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise), et d'autre part les "jeunes" (moins de dix ans d'ancienneté). Cette variable mérite une analyse spécifique, car elle ne rentre pas dans les schémas classiques d'analyse du choix modal. Cependant il est difficile de l'isoler clairement de la variable "âge". Ces différences de comportements reflètent-elles simplement des oppositions entre générations, ou bien sont-elles caractéristiques d'un enracinement dans l'entreprise non obligatoirement lié à l'âge? L'analyse des données statistiques ne permet pas de répondre à cette question essentielle du point de vue des pratiques sociales.

3 - VARIABLES SOCIO-ECONOMIQUES ET UNIVERS OBJECTIF DE CHOIX MODAL

La recherche d'éventuelles correspondances entre variables socio-économiques et variables liées à l'univers objectif de choix ne peut que difficilement être réalisée à partir des variables brutes. Il est indispensable de procéder à une réduction préalable.

La méthode DECORTYC : principes généraux

Pour cela, nous avons eu recours à une méthode mise au point par l'IEE : la méthode "DECORTYC" (1) (Diagonalisation d'un Echantillon Ordonné selon une Typologie Croisée). Rappelons-en succinctement les principes méthodologiques.

La méthode comporte trois phases successives :

- la première phase a pour but de créer une macro-variable socio-économique synthétique, obtenue grâce à une analyse typologique du nuage de points représentant la population enquêtée dans l'espace des variables socio-économiques ;
- la deuxième phase correspond à une réduction de l'autre ensemble de variables étudié (les variables liées à l'univers objectif de choix modal dans le cas présent) grâce à une segmentation. Les segments obtenus définissent une nouvelle macro-variable comportant autant de modalités que de segments terminaux ;

(1) Une présentation générale de la méthode. Cf. A. BONNAFOUS, D. SOUM, "Une nouvelle approche en matière d'analyse de la demande de transport". IVème Colloque International d'Economie Appliquée. Strasbourg 17-18 février 1977.
Voir aussi D. SOUM, J. VALERE, Y. HOMBREUX "Diagonalisation d'un Echantillon Ordonné selon une typologie croisée". Note de travail IEE, n° 76-4, juin 1976.

- la troisième et dernière phase consiste dans une confrontation des deux macro-variables. Elle se concrétise par l'analyse d'un tableau de contingence à l'aide du test du χ^2 et d'une analyse factorielle des correspondances. Son objectif est d'aboutir à la mise en relation d'un type particulier d'usagers décrit par ses caractéristiques socio-économiques avec un segment correspondant à une situation spécifique dans le cadre du système de transport.

Application de la méthode DECORTYC

Les variables socio-économiques ont fait l'objet de deux traitements : une segmentation et une analyse typologique. Nous avons retenu pour l'application de la méthode DECORTYC une typologie en dix types.

Les variables liées à l'univers objectif de choix modal ont été traitées par la méthode de segmentation. Nous avons ainsi défini un ensemble de treize segments terminaux. Le croisement des dix types et des treize segments permet de construire le tableau de contingence ci-après. Une analyse de la contingence ainsi que la définition des types en fonction des points moyens et des segments à partir des modalités des variables explicatives sont présentées dans le tableau 60 (1).

L'ensemble des points correspondant aux deux espaces peut être visualisé par sa projection sur les axes les plus représentatifs à l'aide de graphes bidimensionnels. Nous avons choisi ici de représenter les nuages suivant deux plans :

- F_1, F_2 correspondant aux deux premiers axes factoriels,
- F_1, F_3 correspondant au premier et au troisième axes factoriels.

Une lecture sur le premier plan factoriel (F_1, F_2), qui explique 60 % de la variance, peut être complétée par une lecture dans l'espace (F_1, F_2, F_3) (75 % de variance expliquée).

(1) Les distributions des effectifs de deux types ou de deux segments peuvent être confrontées grâce à un test du χ^2 . Un fort degré de dépendance entre deux types dans l'espace socio-économique implique une analogie des distributions de ces types sur l'univers objectif de choix réduit grâce à la segmentation. Le test du χ^2 effectué sur le tableau de contingence n° 60 nous conduit à rejeter de manière très significative l'hypothèse d'indépendance.
La méthode d'analyse factorielle des correspondances permet de représenter de manière synthétique les associations entre types et segments. Pour cela, on définit une distance mesurant les différences entre les distributions obtenues pour chaque modalité du premier espace réduit grâce à la typologie en prenant comme variables les segments du second espace. L'ensemble de ces distributions constitue un nuage de points tel que chaque point représente une distribution. L'étude symétrique (en inversant lignes et colonnes) nous amène à une représentation des distributions obtenues pour chaque modalité relative au second espace lorsque les modalités du premier espace sont prises comme variables. On obtient alors un deuxième nuage de points qui peut être figuré dans le même espace de référence que le premier.

Nous avons résumé les résultats essentiels de cette analyse dans le tableau 62. Le premier axe factoriel F_1 s'interprète comme un axe de hiérarchie sociale. Le degré d'utilisation du transport-employeur est inversement proportionnel au niveau de revenu et au statut dans l'entreprise. Cette tendance n'est que très partiellement modifiée par les variables liées à l'univers objectif de choix.

TABLEAU 60

Tableau de contingence typologie socio-économique
segmentation univers objectif de choix

Segment \ Type	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	-	9	1	4	6	1	-	1	-	4	26
2	2	3	3	3	2	2	1	2	-	-	18
3	-	1	1	-	3	1	-	-	1	8	15
4	-	5	-	1	5	-	-	-	1	8	20
5	4	8	5	16	7	22	-	8	2	24	96
6	4	1	3	3	1	1	-	2	-	2	17
7	2	-	4	2	-	8	-	4	-	4	24
8	2	-	-	4	3	3	-	4	-	3	19
9	1	-	-	-	1	1	-	1	-	2	6
10	-	-	1	-	1	-	-	3	-	-	5
11	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2
12	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
13	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
TOTAL	15	27	19	33	30	39	1	27	4	55	250

TABLEAU 61

Mise en relation de la typologie socio-économique
et de la segmentation sur l'univers objectif de choix

Typologie socio-économique	T1	T2	T3	T4	T5	T6
1) Cadre moyen 45 ans marié 1 enfant RE : 4000 F RM : 5000 F						
2) Ouvrier 50 ans marié sans enfant RE : 2500-3000 RM : 2500-3000						
3) Employé 40 ans marié 4 enfants RE : 3000 F RM : 3500-4000						
4) Ouvrier 50 ans marié 2 enfants RE : 2000-2500 RM : 4000-4500						
5) Ouvrier 40-45 ans marié 3 enfants RE : 2000 F RM : 2000-2500						
6) Ouvrier 26-35 ans 1 enfant RE : 2500 F RM : 4500-7000						
10) Ouvrier 30 ans marié 1 enfant RE : 2000 F RM : 2000 F						
Universe objectif de choix						
S1 Eloignement > 5 km Pas d'automobile						
S2 Eloignement > 10 km Automobile						
S3 Eloignement > 5 km Pas d'automobile Résidence < 5 ans						
S4 Eloignement < 5 km Pas d'automobile						
S5 Eloignement 4-10 km Automobile						
S6 Eloignement 5-1 km Ancienneté > 15 ans Automobile						
S7 Eloignement < 5 km Ancienneté résidence 10 ans						
S8 Eloignement < 5 km Ancienneté résidence 10 ans						

RE : revenu de l'enquête - RM : revenu du ménage

Mais cette détermination bien que significative est insuffisante pour expliquer l'ensemble des comportements. L'axe F_2 vient compléter cette première interprétation en soulignant le rôle joué par l'âge et par l'ancienneté dans l'entreprise dans les comportements. Les individus les plus âgés et les plus anciens dans l'entreprise utilisent plus le transport-employeur que le personnel jeune ou employé depuis seulement quelques années. Les anciens dans l'entreprise utilisent le transport-employeur, même s'ils disposent d'une automobile et même si, du point de vue du système de transport, ce choix n'est pas celui qui résulterait logiquement d'un calcul économique basé sur les variables classiques du choix modal (variables prises en compte dans l'univers objectif de choix modal).

Compte-tenu des résultats de l'application de la méthode DECORTYC, il devient possible d'affiner la description des trois catégories de comportement : utilisateurs fidèles, utilisateurs occasionnels et non utilisateurs. Nous avons retenu pour chaque catégorie les caractéristiques dominantes, qu'elles appartiennent à l'ensemble des variables socio-économiques ou à l'univers objectif de choix modal. Le tableau 62 résume les éléments essentiels de cette description des comportements.

Les comportements des usagers ne peuvent s'expliquer vraiment que si l'on fait référence dans l'analyse au système de pratiques sociales des usagers. Nous avons essayé de préciser cela à l'aide d'entretiens individuels et de groupes non directifs.

II - L'ANALYSE LEXICOLOGIQUE ET SÉMANTIQUE : UN OUTIL D'ANALYSE DES PRATIQUES SOCIALES DES USAGERS

Les résultats de l'enquête statistique ont permis de mettre en relation les caractéristiques socio-économiques et les comportements des enquêtés vis-à-vis du transport-employeur. Les entretiens approfondis avaient pour but de préciser le rôle de certains facteurs explicatifs du comportement, tels que l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise, en les resituant dans un contexte plus large. La constitution des trois groupes et le choix des individus retenus pour les entretiens ont été orientés en fonction de cet objectif. Les entretiens individuels sont venus ensuite compléter les résultats acquis lors des entretiens de groupes en singularisant quelques types de situations (1). La relecture thématique effectuée sur la base des enregistrements des entretiens n'a pas apporté de résultats nouveaux et intéressants par rapport à ce qui avait été obtenu à partir du traitement de l'enquête statistique.

C'est pourquoi l'IRT a décidé de réaliser une analyse lexicologique et sémantique de discours. Les résultats de ses travaux sont venus confirmer et vérifier les principales conclusions de l'enquête statistique (2). Sans entrer dans le détail de cette méthode, ce qui dépasserait très largement notre propos, il nous paraît utile d'en présenter les principes méthodologiques. Nous résumerons ensuite les principales conclusions de l'analyse de discours concernant le transport-employeur en les resituant par rapport au thème : transport-employeur et système de pratiques et relations sociales.

1 - LA METHODOLOGIE DE L'ANALYSE LEXICOLOGIQUE ET SEMANTIQUE DES DISCOURS

La lexicologie est par définition : "La science des mots principalement étudiés dans leurs significations et dans leurs rapports avec la société dont ils sont l'expression". Elle constitue l'une des trois parties de la linguistique avec la phonologie (étude des sons constitutifs des mots) et la grammaire (étude des relations entre les mots). Il semble d'après P. GUIRAUD (3) que les concepts de base de l'analyse lexicologique fassent l'objet de nombreuses controverses entre spécialistes. La recherche en matière lexicologique s'oriente actuellement vers une

-
- (1) Pour une présentation détaillée de ces entretiens, cf :
B. GERARDIN, O. REVEYRAND "Analyse des déterminants du choix modal des salariés ayant accès aux systèmes de ramassage", IEE-IRT. Note de travail IEE n° 78-5, janvier 1978. Etude réalisée pour le compte de l'IRT.
- (2) B. ROSAZ "Analyses lexicologiques et sémantiques de discours concernant le ramassage d'entreprise". IRT, septembre 1979.
- (3) Une présentation générale synthétique et critique de la méthode lexicologique a été rédigée par P. GUIRAUD pour l'Encyclopédie Universalis. Cf. P. GUIRAUD "Lexicologie" in "Encyclopédie Universalis", Vol. 9, 14ème Publication, février 1979, p. 943-945.

FIGURE 10

DECORTYC

Typologie socio-économique

Segmentation univers objectif de choix

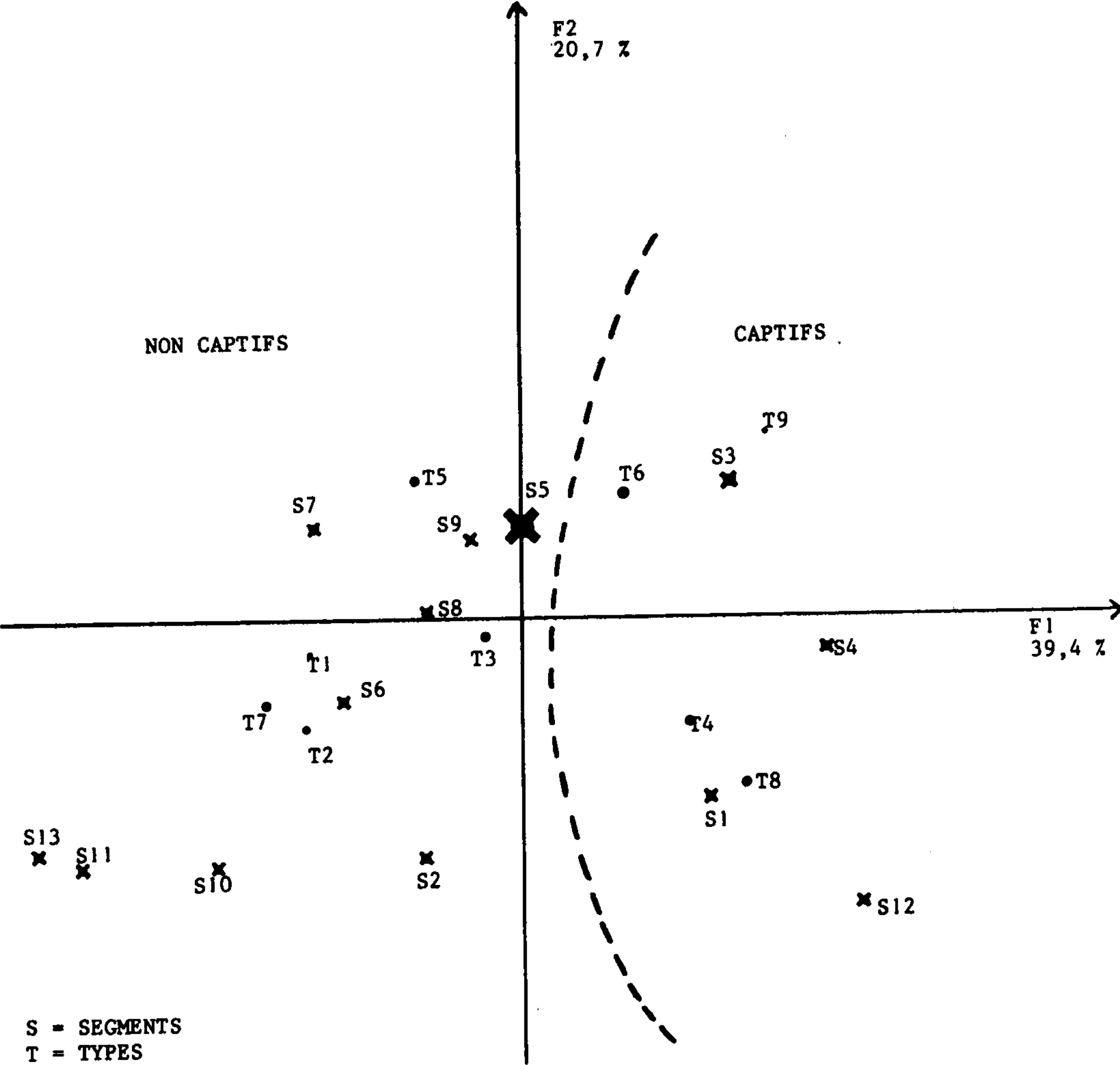


FIGURE 11

DECORTYC

Typologie socio-économique

Segmentation univers objectif de choix

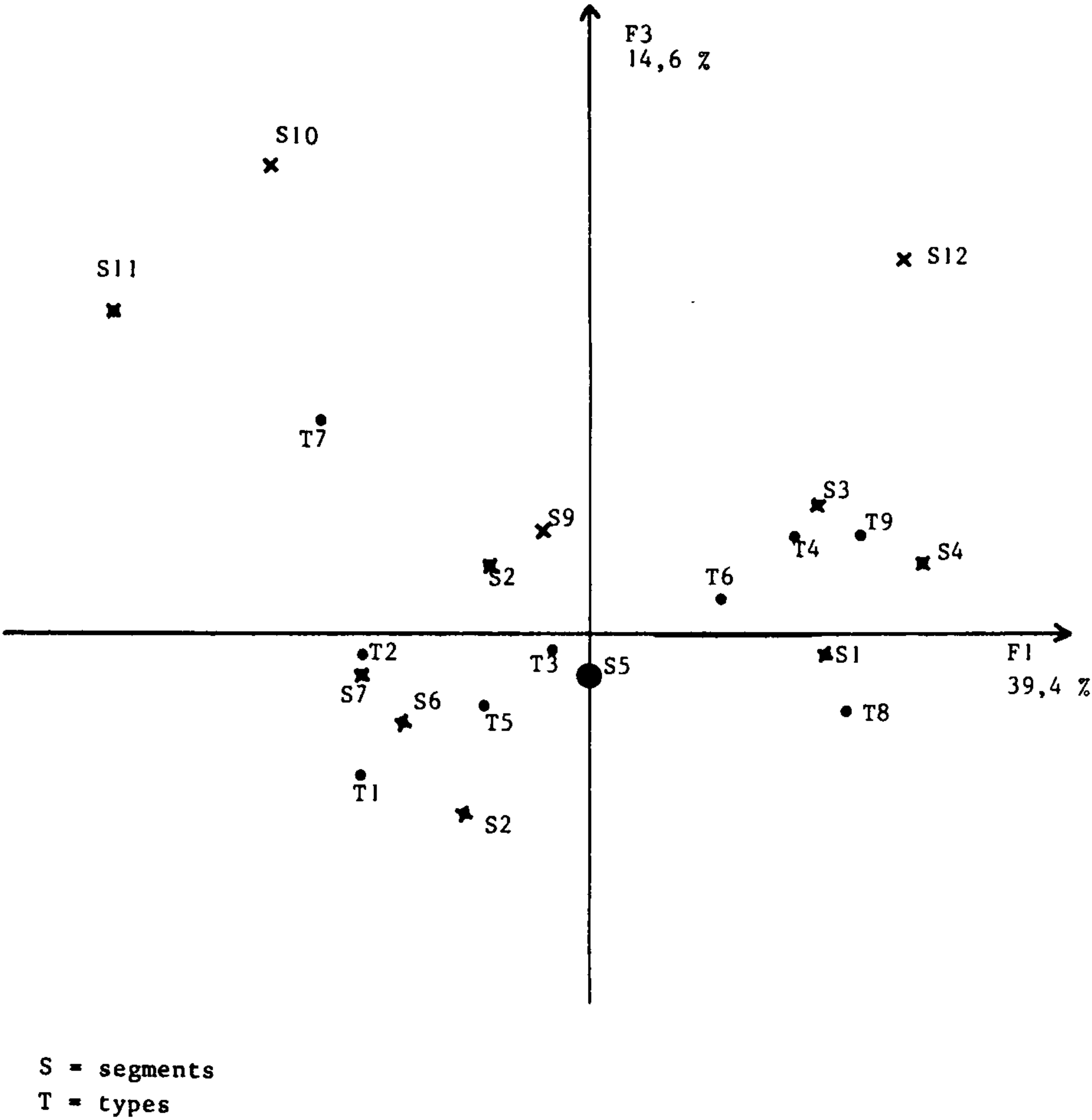
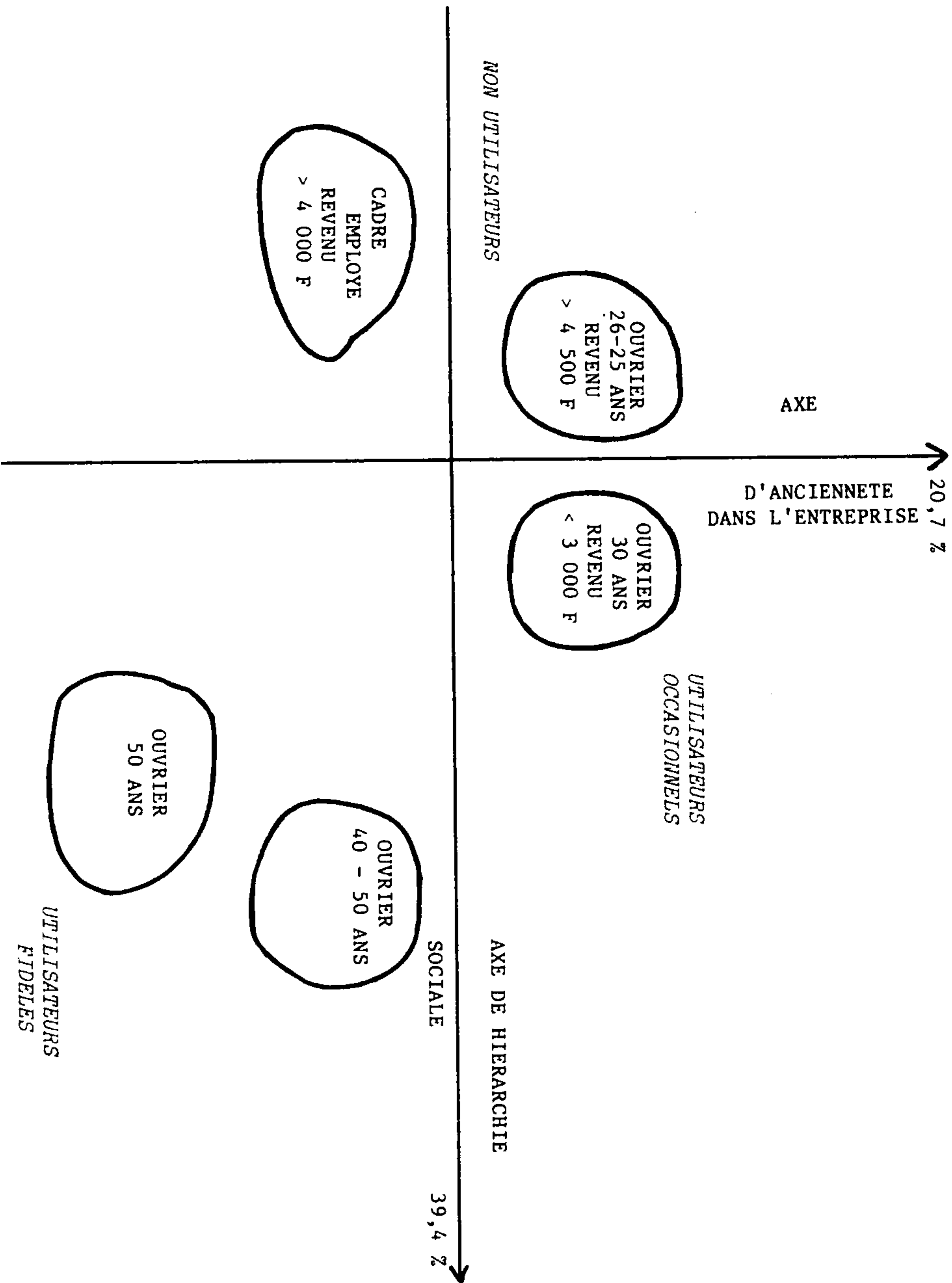


FIGURE 12
Analyse des correspondances entre les types
socio-économiques et les segments d'univers objectif de choix



TABEAU 62

Comportement vis-à-vis du transport-employeur	Socio-économique	
	Caractéristiques dominantes	Univers objectif de choix modal
Utilisateurs fidèles	Ouvrier Ne possède pas d'automobile Revenu inférieur à 3 000 F Ancienneté dans l'entreprise > 15 ans Distance domicile-travail > 10 km	
Utilisateurs occasionnels	Revenu du ménage compris entre 3 000 et 5 500 F par mois Distance domicile-travail comprise entre 5 et 10 kilomètres	Ancienneté dans l'entreprise < 10 ans
Non-utilisateurs	Possède une ou plusieurs automobiles Cadre moyen employé Revenu du ménage : > 5 500 F/mois Revenu de l'enquête : > 4 000 F/mois Distance domicile-travail < 5 km	Faible ancienneté dans l'entreprise Faible ancienneté dans le lieu de résidence

"extrapolation des modèles structuraux et fonctionnels fournis par la phonologie et la grammaire" (1). B. ROSAZ qui a réalisé l'analyse lexicologique des discours sur le transport-employeur constate "a posteriori" qu'elle fournit deux types de résultats. D'une part, elle permet de différencier des concepts et des familles de termes ayant des significations proches. D'autre part, elle met en évidence "des éléments fondamentaux du discours occultés, consciemment ou non, par l'effort d'organisation, de rationalisation du langage" (1).

C'est ce dernier aspect qui nous paraît le plus important dans l'étude des liens entre transport-employeur et pratiques sociales. En effet, l'analyse thématique directe des discours est considérablement limitée du fait des références constantes dans le discours à des comportements normatifs et à une rationalisation a posteriori, qui a souvent peu de rapport avec le comportement réel des enquêtés.

L'ensemble de la démarche lexicologique repose sur un postulat de base que B. ROSAZ résume de la manière suivante (1) : "Tout discours signifie au-delà des significations apparentes et conscientes (manifeste/latent ; explicite/implicite...). L'accès à cet au-delà des apparences est rendu possible par le repérage et la comptabilisation des termes".

Pratiquement, l'analyse lexicologique se déroule en plusieurs phases successives. La première phase dite "lexicométrique" débute par un choix de mots "témoins" qui servent à repérer des termes utilisés en proximité. Puis le discours à analyser est découpé en "unités relativement homogènes de signification". Sur cette base s'effectue alors une comptabilisation et un calcul de fréquences de termes. Les résultats ainsi obtenus sont ensuite représentés géographiquement. C'est la phase "lexicographique". Vient alors une étape "lexicologique" qui a pour but de confronter l'analyse thématique du texte avec les "structures de signification" dégagées à partir de l'analyse lexicographique. La dernière phase est dite "sémantique". Elle consiste à expliciter "les logiques permettant l'expression des structures précédemment dégagées et de leur écart au discours analysé".

2 - LES RESULTATS DE L'ANALYSE LEXICOLOGIQUE DE DISCOURS CONCERNANT LE TRANSPORT-EMPLOYEUR

L'analyse porte sur les discours des individus enquêtés lors des trois entretiens de groupe. Chaque discours a été reconstitué à part. Des regroupements a posteriori ont été effectués selon les critères ancien/nouveau et jeune/vieux, et selon le sexe. Une première comptabilisation des termes utilisés conduit à distinguer seize thèmes évoqués par chacun des enquêtés :

- 1 - la ville
- 2 - la campagne
- 3 - le logement
- 4 - les relations amicales
- 5 - la famille
- 6 - le travail (en général)
- 7 - le travail vu sous l'aspect salaires, gains, rémunérations
- 8 - le travail en lien avec la perception de la hiérarchie
- 9 - voyages et loisirs
- 10 - le transport
- 11 - les pratiques d'achat
- 12 - formation et mobilité professionnelle
- 13 - les lectures
- 14 - les discours politiques
- 15 - le sport
- 16 - les problèmes de santé.

Seuls les dix premiers thèmes peuvent être analysés compte-tenu de la différence d'apparition des termes.

Chacun de ces thèmes a été croisé avec les six critères de différenciation correspondant à des regroupements d'individus (1) :

- | | |
|------------------------|-----|
| 1 - nouveau vieux | NV |
| 2 - nouveau jeune | NJ |
| 3 - ancien + vieux | AV |
| 4 - ancien + jeune | AJ |
| 5 - nouvelle + jeune | NJF |
| 6 - ancienne + vieille | AVF |

L'étude des parentés dans la fréquence d'usage des mots liés à chacun des dix thèmes retenus (analyse lexicographique) montre que les critères d'âge et d'ancienneté "sont déterminants de différenciation dans les propos" (2).

L'âge entraîne une variation de l'intensité lexicale parmi les thèmes : ville, campagne, famille, travail (en général) ; tandis que l'ancienneté dans l'entreprise est un déterminant de différenciation pour les thèmes : logement, travail (envisagé sous l'aspect gain-salaires-rémunérations), et transport. La perception de la hiérarchie et le thème voyages-loisirs sont liés aux deux déterminants : âge et ancienneté. On constate donc que les critères âge et ancienneté ne peuvent pas être confondus, car ils interviennent de manière différente dans les variations de l'intensité lexicale.

L'analyse lexicologique permet de poursuivre l'analyse et selon les conclusions de B. ROSAZ "de conforter nettement l'hypothèse selon laquelle l'ancienneté dans l'entreprise est déterminante du type de rapport entretenu par l'individu au ramassage d'entreprise" (3).

(1) Ces regroupements sont indépendants des groupes constitués lors des entretiens, mais tendent à rapprocher les individus en fonction des critères âge-ancienneté et sexe.

(2) B. ROSAZ, op. cit., p. 8.

(3) Ibidem p. 22.

(1) B. ROSAZ, op. cit., p. 3-4.

Les "nouveaux" dans l'entreprise, lorsqu'ils s'expriment sur le thème du transport-employeur considèrent qu'il fait partie de l'univers professionnel des anciens. De la même manière, les "anciens" parlent du transport-employeur comme s'il était exclu de l'univers des "nouveaux". Contrairement à ce que l'on observe chez les "nouveaux", le transport-employeur est associé par les "anciens" aussi bien avec la vie professionnelle qu'avec les préoccupations liées à la vie domestique.

Selon B. ROSAZ, cette analyse peut être complétée et éclairée en faisant appel aux concepts de sédentarité et de mobilité. Le transport-employeur ne trouve sa place qu'en liaison avec les attributs de la sédentarité, car l'analyse montre l'existence d'une "confusion sémantique" entre les termes de mobilité et de voiture individuelle. L'ancienneté dans l'entreprise n'est donc pas le seul déterminant du choix en faveur du transport-employeur, mais il semble qu'elle crée les conditions favorables à une acceptation par les salariés d'une réduction de la mobilité. On peut toutefois supposer qu'une population composée de salariés ayant une ancienneté assez faible, mais bénéficiant d'une stabilité résidentielle et professionnelle, sera attirée par le transport-employeur. Dans ce cas, la variable-âge ne semble pas jouer un rôle essentiel. Il existe bien entendu une forte liaison entre les termes "jeunes" et "mobilité", mais l'analyse des propos du groupe nouveau-vieux montre le rôle dominant joué par le facteur ancienneté dans le comportement vis-à-vis du transport-employeur.

3 - ANALYSE LEXICOLOGIQUE ET SYSTEME DE PRATIQUES ET RELATIONS SOCIALES

On retiendra de l'analyse de B. ROSAZ que toute situation favorable à la sédentarité va de pair avec un développement du transport-employeur tandis qu'une situation favorable à la mobilité entraîne un développement de l'usage de l'automobile. L'ancienneté dans l'entreprise reflète une position stable du salarié à l'intérieur du système des relations sociales du travail, une fidélité qui se traduit par une réduction de la mobilité et un certain enracinement.

Cette stabilité peut être renforcée par des éléments tels que l'enracinement dans le lieu de résidence, l'organisation de la vie domestique, ... etc.

Inversement, tous les facteurs susceptibles d'entraîner une croissance de la mobilité provoquent une désaffection vis-à-vis du transport-employeur et d'une manière générale vis-à-vis des systèmes de transport collectifs. Selon les enquêtés, les besoins de mobilité ne peuvent être satisfaits que par la voiture individuelle ; qu'il s'agisse de besoins liés au travail, aux loisirs ou aux achats. Ces besoins sont particulièrement développés chez les "jeunes-nouveaux", et d'une manière générale chez tous ceux qui n'ont pas encore acquis une stabilité professionnelle. Le terme de stabilité doit être compris à la fois au sens de stabilité géographique du lieu de travail et de garantie de l'emploi. On observe aussi un besoin de mobilité d'un niveau élevé chez tous ceux qui ne sont pas enracinés dans leur lieu de résidence ; ce qui se manifeste par des relations d'inter-connaissance très limitées. Enfin, la mobilité semble être liée avec le thème "famille". Selon la position de l'individu dans le cycle de vie familiale, on observera des besoins de mobilité très différents. Les enquêtés ayant des enfants d'âge scolaire

manifestent des besoins de mobilité bien supérieurs à ceux qui n'ont pas d'obligations familiales.

Les comportements des salariés vis-à-vis du transport-employeur ne peuvent donc pas s'expliquer simplement par des critères de revenus ou de position hiérarchique dans l'entreprise, mais sont largement déterminés par le système des pratiques sociales.

En effet, les pratiques sociales liées à l'enracinement dans le monde du travail, mais aussi celles qui résultent de l'univers familial et de la société d'inter-connaissance dans laquelle s'intègre ou non l'individu, font naître des besoins de mobilité d'intensités très différentes. L'utilisation du transport-employeur ne semble être possible qu'en deçà d'un certain niveau de besoin de mobilité. Au-delà de ce seuil, les contraintes nées de la rigidité de ce mode de transport deviennent incompatibles avec des modes de vie résultant de pratiques sociales non sédentaires.

CONCLUSION

Au terme de cette étude, il importe de dégager, au-delà des analyses particulières, un certain nombre de conclusions générales correspondant à des résultats bien établis ou à des hypothèses de travail susceptibles d'orienter de futures recherches.

En premier lieu, il apparaît que le transport-employeur occupe une place originale au sein du système de transport, aussi bien du point de vue juridique qu'en ce qui concerne le mode d'organisation, le fonctionnement et les caractéristiques techniques et économiques. Le fait d'être placé hors coordination le libère presque totalement du carcan des contraintes administratives et juridiques, et le fait bénéficier d'une souplesse d'organisation que lui envient d'autres modes de transports routiers de voyageurs tels que le ramassage scolaire ou le transport public routier interurbain. Il peut ainsi s'adapter facilement à l'évolution de la demande et répondre à de nouveaux besoins.

Loïn d'être un mode de transport démodé comme certains pourraient être tentés de le croire, il connaît un développement rapide. Son usage n'est pas réservé à quelques grandes entreprises, mais s'étend à de nombreuses petites et moyennes entreprises appartenant à des branches d'activités diversifiées. C'est d'ailleurs parmi les petites et moyennes entreprises que l'on observe le taux de croissance du trafic le plus élevé, en particulier dans la périphérie des régions urbaines. En effet, le transport-employeur répond dans ces zones à des besoins non satisfaits par les systèmes de transports collectifs traditionnels et qui ne pourraient l'être dans de bonnes conditions que par des systèmes de transports individuels coûteux et non accessibles à tous. D'une certaine manière, il répond à un type de demande analogue à celui que tentent de satisfaire les modes de transports semi-collectifs dans les zones périurbaines à faible densité de population. Malgré la faible flexibilité spatio-temporelle du transport-employeur, cette analogie justifie son classement parmi les modes de transports semi-collectifs.

L'existence d'une forte demande dans la périphérie des régions urbaines nous a conduit à en rechercher les causes. L'analyse développée dans la deuxième partie montre que ces zones géographiques connaissent actuellement d'importantes mutations liées à la réorganisation du système de localisation. Celles-ci se traduisent par des migrations résidentielles et la délocalisation d'établissements implantés jusque là à l'intérieur des agglomérations urbaines. Elles ont pour conséquence de modifier l'organisation hiérarchique traditionnelle des communes et de remettre en cause la distinction classique entre ville et campagne. L'analyse montre que le transport-employeur s'adapte relativement bien à cette nouvelle organisation du système de localisation et que, d'une certaine

manière, il contribue activement à cette évolution. Il offre la possibilité de remplacer une migration définitive par des migrations alternantes au prix de pertes de temps importantes, mais sans déracinement et dans des conditions économiques acceptables. Tout cela a pour conséquence de modifier considérablement la structure des bassins de main-d'oeuvre et les conditions de la "mobilisation" de la main-d'oeuvre.

C'est pourquoi, constatant que le transport-employeur n'est pas un mode de transport comme les autres, mais qu'il est susceptible de modifier les rapports entre l'entreprise qui en a la maîtrise et l'environnement spatial de celle-ci, nous avons cherché à préciser son rôle dans la politique du personnel des entreprises. Il apparaît que le ramassage peut être utilisé à la fois comme un moyen de recrutement spatialement différencié et comme un moyen de gestion de la main-d'oeuvre. Cette double fonction en fait un outil efficace qui occupe une place importante dans la stratégie des entreprises. Elles disposent ainsi d'un moyen de s'adapter aux contraintes des marchés locaux de l'emploi et d'agir efficacement sur leur environnement.

Mais cette adaptation ne se fait pas mécaniquement, car l'entreprise doit tenir compte des déterminants du choix modal des salariés. Si elle dispose de moyens importants pour modifier les conditions objectives du choix modal, elle ne peut pas intervenir directement sur les éléments de ce choix qui sont déterminés par des pratiques sociales et des modes de vie largement autonomes. Or, les contraintes liées au manque de flexibilité des horaires et des itinéraires des cars de ramassage provoquent un rejet vis-à-vis de ce mode de transport chez tous les salariés qui manifestent d'importants besoins de mobilité. Il s'agit le plus souvent d'individus qui sont peu enracinés dans l'entreprise et dans leur lieu de résidence. L'utilisation du transport-employeur ne semble être possible qu'en deçà d'un certain seuil de mobilité que les travaux réalisés à l'heure actuelle ne permettent pas de définir avec précision.

En effet, les liens entre transport-employeur et pratiques sociales restent encore mal connus malgré les travaux récents de l'IRT et de l'IEE. Nous pensons donc qu'il est indispensable de poursuivre des recherches dans ce domaine, car au-delà d'une description ou d'une modélisation des comportements en matière de transport, il est essentiel de privilégier la recherche d'une meilleure intelligibilité des comportements et des pratiques sociales des usagers.

Les besoins de mobilité des individus n'existent pas en tant que tels, mais dépendent directement de l'organisation du programme d'activité de chacun d'entre eux ; c'est-à-dire de la traduction concrète dans la vie quotidienne de la réalité que nous avons cherché à cerner jusqu'ici grâce au concept de mode de vie. Il s'agit de déterminer ce qui dans la structure des programmes d'activité est compatible ou incompatible avec l'usage de tel ou tel mode de transport. C'est ainsi par exemple que le gain ou la perte de quelques minutes par jour joue un rôle déterminant dans l'organisation d'un programme d'activité. Ce gain, négligeable selon les critères d'évaluation du calcul économique classique et des modèles de demande de transport, introduit en fait une souplesse, un jeu qui permet aux activités structurant la vie quotidienne de s'articuler sans raideur, tel un ensemble de pièces mécaniques dont l'ajustement dépend du respect rigoureux de tolérances.

Les recherches mises en œuvre par l'IEE dans le cadre de l'ATP Socio-Economie des Transports s'inscrivent dans une problématique

voisine de celle que nous venons d'esquisser. C'est pourquoi il nous paraît judicieux d'appliquer la méthodologie mise au point lors de cette recherche à l'étude du comportement et des pratiques sociales des usagers du transport-employeur. La méthode "DECORTYC" paraît bien adaptée pour une analyse précise des liens entre structures de programmes d'activité, modes d'utilisation de l'espace, besoins de mobilité et flexibilité des modes de transport (1). Plus généralement, il s'agira d'analyser le vécu des salariés en le considérant "comme une certaine organisation dans le temps d'activités qui se déploient dans l'espace par l'usage d'un système de transport" (2).

Aussi, les résultats de nos travaux sur le transport-employeur pourront servir de base à de nouvelles recherches sur la mobilité qui s'avèrent prometteuses.

(1) A. BONNAFOUS "Suivi du métro : budget-temps et mobilité (présentation méthodologique de l'analyse par fichier-image DECORTYC)" Note de travail IEE n° 78-22, novembre 1978.

Voir aussi :

B. GERARDIN, C. HEBERT "Problèmes méthodologiques liés aux enquêtes budget-temps". Note de travail IEE n° 78-15, juin 1978.

B. GERARDIN, C. HEBERT "Etude des comportements dans l'habitat soumis au bruit de circulation : problèmes pratiques de mise en œuvre d'une enquête budget-temps". Note de travail IEE n° 78-27, novembre 1978.

(2) A. BONNAFOUS "Problématique des choix collectifs en matière de transport et d'espace" in Rapport d'activité 1978-1979 de l'ERA au CNRS n° 349, juin 1979, p. 46.

BIBLIOGRAPHIE

PREMIERE PARTIE - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR ET LE SYSTEME DE TRANSPORT

- ATP SOCIO-ECONOMIE DES TRANSPORTS
CENTRE D'ETUDE TECHNIQUE DE L'EQUIPEMENT LYON
"Ramassage ouvrier et transports publics". Lyon CETE 1977, 120 pages (Journées d'Etudes du 27 janvier 1977).
- AUPAES
DDE DE LA SEINE MARITIME
PORT AUTONOME DU HAVRE
"Zone Industrielle Portuaire du Havre - Transport collectif des employés". Note ronéotée, janvier 1977.
- BERNADET M., JOLY G.
"Le secteur des transports". Economica, 1978.
- BOIS B., CLEMENT M.,
GERARDIN B., VALERE J.
"Le ramassage ouvrier dans le département de l'Isère". Lyon IEE, novembre 1978, 95 pages, Cahier IEE n° 5.
- BOVY Ph., KRAYENBUHL V.
"Les transports semi-collectifs". 40ème Table Ronde de la CEMT Paris, janvier 1978.
- BULLETIN DES TRANSPORTS
"Transports de personnel et coordination des transports" n° 1635 du 20 février 1974, p. 82-84 et n° 1650 du 10 juin 1974.
- CERAU
"Le choix du mode dans la ville de Toulouse pour les déplacements domicile-travail". Ville de Toulouse, décembre 1968.
- CETE DE LYON - IRT - GSU
"Transport-employeur : exemple de l'agglomération lyonnaise". Décembre 1974, Lyon.
- CETE DE L'EST
Division Transports. "Les services de transport du personnel - Enquêtes auprès des entreprises". Note de travail, janvier 1979.

"Première exploitation des résultats de l'enquête de transport du personnel sur les départements de Meurthe-et-Moselle et Moselle" novembre 1978.
- CHATELAIN A.
"Les migrations quotidiennes du travail dans les régions françaises hors de l'agglomération parisienne". Revue Economique, septembre 1963, p. 659-694.
- CHEVALIER M.
"Note sur les études de mobilité géographique et professionnelle". GSU Lyon 1969.

- COMMISSARIAT GENERAL AU PLAN "Les transports". Plan et Prospectives. Librairie Armand Colin, Paris, 1972.
- CONFERENCE EUROPEENNE DES MINISTRES DES TRANSPORTS "Organisation des transports régionaux de voyageurs". 35ème Table Ronde, CEMT Paris, 28, 29 octobre 1976. Rapport M.A. RUHL, Economiste Pays-Bas.
- CONSEIL REGIONAL NORD-PAS-DE-CALAIS "Pour une politique régionale de l'amélioration du transport collectif". Rapport d'étude, Conseil Régional, avril 1977, 80 pages.
- CREA Etudes effectuées en 1961-1962 dans la zone d'attraction industrielle de Belfort-Montbéliard (Analyse des flux de ramassage ouvrier) Paris 1963, 3 vol.
- CRESAL - GSU "Les migrations dans l'aire métropolitaine, étude sociologique". Rapport de synthèse. OREAM Lyon Saint-Etienne, 1968.
- DEPARTEMENT DES STATISTIQUES DES TRANSPORTS "Annuaire statistique des transports" 1972 à 1979. "Résultats de l'enquête annuelle sur l'utilisation des autocars et autobus".
- DTT Division des Etudes Economiques. "Note sur les enquêtes de transports de personnel". Mars 1979.
- "Résultats des études quantitatives de transport de personnel". Référence E/475, juin 1979.
- DIRECTION DES TRANSPORTS TERRESTRES - CETE DE LYON "Ramassage ouvrier et transports publics" Lyon CETE 1977, 120 pages.
- FRYBOURG A. "Les consommations unitaires d'énergie dans les transports". Ministère des Transports, La Documentation Française, décembre 1979.
- GERARDIN B. "Le ramassage du personnel BERLIET sur l'axe Lyon-Chambéry". Note de travail IEE 76-1, février 1976, Lyon.
- "Le ramassage du personnel BERLIET sur l'axe Lyon-Chambéry - Evolution 1958-1975". Lyon IEE, septembre 1977, 26 pages, note de travail 77-4.
- "Transports de personnel et coordination des transports". Note de travail IEE 79-2, février 1979, Lyon.

- GSU "Enquête sociologique sur les migrations" pour le compte de l'OREALM (Organisation d'Etudes pour l'Aménagement de la Loire Moyenne), Lyon, 1971.
- GUILLAUMAT P. "Orientations pour les transports terrestres". Rapport de la Commission d'Etude présidée par Pierre GUILLAUMAT. La Documentation Française, Paris, février 1978.
- IAURP "Les transports urbains". Cahier de l'IAURP n° 17-18, octobre 1969.
- INSEE "Condition féminine : salariées en Gironde". Collections de l'INSEE R.30, février 1978.
- INSEE Direction Régionale de Lyon. "Les déplacements quotidiens des travailleurs de l'agglomération lyonnaise". Enquête effectuée durant le deuxième trimestre 1962 pour le compte du CNAT et des transports urbains lyonnais, septembre 1963.
- JARRIGE J.M., BERGOUIGNAN R. IRT - CETE LYON "L'organisation du ramassage ouvrier dans les entreprises de transport". Lyon - CETE juin 1976, 37 pages.
- JEGOUZO G. "Exode agricole et offre régionale d'emplois" Paris-Cujas, 1973, 232 pages. Collection "Croissance urbaine et progrès des nations".
- KIRBY-RONALD F., BHATT-KIRON V. "Guidelines on the operation of subscription bus services". The Urban Institute, 76 pages 1975.
- "An Analysis of subscription bus experience" Traffic Quarterly, vol. XXXIX, n° 3, july 1975, p. 403-425.
- LAVAL B. "Espace rural et industrialisation - Essai d'explication : l'exemple de l'Aquitaine". Revue Juridique et Economique du Sud-Ouest n° 2, 1971, p. 239-320.
- LE VERT P. "Rapport sur les transports terrestres". Transport n° 202, juin 1975.
- MERLIN P. "Comment économiser l'énergie dans les transports". Etude interministérielle de rationalisation des choix budgétaires. La Documentation Française, novembre 1976.
- PIZOT A. "Le recrutement du personnel des automobiles BERLIET". Revue de géographie Alpine 1960, p. 607-623, Lyon.

- POULENAT - ABALLEA C. "Le ramassage d'entreprises en France" in Les transports semi-collectifs. 40ème Table Ronde de la CEMT, Paris 26-27 janvier 1978, p. 145-158.
- REVUE FRANCAISE DU TRAVAIL "Les navettes quotidiennes de la main-d'œuvre en province". Revue Française du Travail, janvier-mars 1964.
- RODIERE R. "Droit des transports". 2ème Edition Transports Terrestres. Paris, Sirey, 1977.
- ROOS D., ALSCHULER D. "Paratransit - Existing Issues and Future Directions". Transportation, Amsterdam, décembre 1975, p. 335-350.
- SENAUX M. "Industries et migrations quotidiennes dans le département de l'Oise". Paris, A. Colin, 1967, 321 pages.
- SEREQUIP - SAEI "Etude sur le coût des déplacements urbains rattachés au lieu de travail - Enquête auprès des entreprises". Orléans D. 506115 Trans-flash.
- THERY M.D. "Enquête statistique sur l'emploi des autobus et des autocars 9-15 juin 1967". Collection INSEE n° 3, Série E, août 1969, p. 57-67.
- LE THEULE J. "Les transports de voyageurs". Intervention lors de la Table Ronde du 27 avril 1979.
- TOMAS J. "Système de transport collectif et organisation de l'espace : l'exemple du Bas-Dauphiné" Mémoire de Maîtrise. Université LYON II, octobre 1978.
- TROGER François "Politique locale des transports". Collection "Pouvoir local". Les Editions Ouvrières Paris 1977, 191 pages.
- LE VERT P. "L'Etalement des activités - Travail, transports, loisirs". Fayard-Moine 1972, Paris.
- VILLENEUVE A. "Les déplacements domicile-travail". Economie et Statistiques n° 17, novembre 1970, p. 3-16.

DEUXIEME PARTIE - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET SYSTEME DE LOCALISATION

- ALBERT M. "L'Impératif résidentiel" Le Monde du 26 novembre 1972.
- ALONSO W. "Location and land use". Harvard University Press, 1964.

- AYDALOT P. "Dynamique spatiale et développement Inégal". Economica, 1976.
- BADOUIN R. "Economie et aménagement de l'espace rural" Presses Universitaires de France, Paris, 1979.
- BAUER G., ROUX J.M. "La rurbanisation ou la ville éparpillée" Seuil, 1976.
- BEAUJEU-GARNIER J. "La population française après le recensement de 1975". Collection U2, Armand Colin, 1976.
- BERGER A., ROUZIER J. "Ville et campagne : la fin d'un dualisme". Economica, 1977.
- "Relations villes et campagne". RERU, 1978, n° 3.
- BERNARD H., DERRUAU M., DEZERT B., RENARD J., WOLKOWITSCH M. "Initiation à la géographie appliquée". Collection Droit de l'Administration Locale. Masson, Paris, 1978.
- CALOIA A., DREWETT R. "Proposal for the selection and definition of FUR". Working document du Centre Européen, Vienne, July 1976 (WD 26).
- CASTELLS M. "Sociologie de l'espace industriel", Paris, Editions Anthropos 1975, 219 pages.
- CEP, LUGASSY F. "La localisation relative de l'habitat et du travail", Paris, DGRST.
- CERAU, OTAM "Etude du marché du logement dans l'agglomération de Lyon". juillet 1972, 3 vol.
- CHARRIER J.B. "Citadins et ruraux". Presses Universitaires de France, 1969.
- CHESNAIS M. "Décentralisation industrielle ou industrialisation parisienne en Basse-Normandie". CERA, Caen, 1974.
- CICERI M.F., MARCHAND B., RIMBERT S. "Introduction à l'analyse de l'espace". Collection de Géographie Appliquée, Masson, 1977.
- CLAVAL P. "Espace et pouvoir". PUF, 1978.
- COING, BERCOFF "La Planification urbaine à Dunkerque" CERAU, 1973.
- DATAR "Régions urbaines, régions de villes". Travaux et Recherches de Prospectives. Documentation Française, 1973.

- DERYCKE P.H. "Economie et planification urbaines - 1. L'espace urbain". Collection Thémis, PUF, 1979.
- DESCHAMPS J.L. "107 bassins de main-d'oeuvre dans Rhône-Alpes". Point d'appui pour l'Economie Rhône-Alpes, n° 4, septembre 1979.
- FLORENCE P., SARGANT "The logic of British and American Industry. A realistic analysis of Economic Structure and Government". Routledge and Kegan, Paul Ltd, Londres, 1953.
- GACHELIN C. "La localisation des industries". PUF, Paris, 1977, 204 pages.
- GERARDIN B. "Analyse socio-économique du canton de la Tour-du-Pin". Note de travail IEE n° 78-1, août 1978.
- "Créations et fermetures d'établissements industriels dans le triangle Lyon-Chambéry-Grenoble". Note de travail IEE n° 78-8.
- "Ramassage ouvrier et structuration de l'espace". Note de travail IEE n° 77-10, mars 1978, Lyon.
- GERARDIN B., LAVIGNE J.C. "Système permanent d'observation du triangle Lyon-Chambéry-Grenoble. Exploitation de la banque de données : première analyse du changement économique et social à Chatonnay". Note de travail IEE n° 79-4, février 1979.
- GERARDIN B., HUBERT C. "La zone industrielle de Vénissieux-St Priest Corbas. Limitation ou croissance". Travail de fin d'études ECL, OREAM Rhône-Alpes, juillet 1974.
- GRAVIER J.F. "Economie et organisations régionales". Masson, 1971.
- "Paris et le désert français". Flammarion, 1947.
- GREEN WOOD MICHAEL J. "Analysis of the Determinants of Geographic Labor Mobility in the United States". Rev. Econ. Stat. may 1969, p. 189-194.
- HÄGERSTRAND T. "Migration and Area : survey of a sample of Swedish migration fields and hypothetical considerations on their genesis". Lund Studies in Geography Series B, Human Geography, 13, p. 27-158.
- HAGGETT P. "L'analyse spatiale en géographie humaine". Armand Colin, 1973.
- HAUTREUX J., ROCHEFORT M. "Physionomie générale de l'armature urbaine française". Annales de Géographie, déc. 1965.

- ISARD W. "Location and Space Economy : a general theory relating to industrial location, market areas, land use, trade and urban structure". New-York, 1956.
- KAYSER B. "Le nouveau système des relations ville-campagne". Espaces et Sociétés, n° 8, février 1973, p. 3-14.
- KLAASSEN H., HEIJKE H. "Some indicators of Regional Labour Market Equilibrium". Economie Appliquée. Archives de l'ISMEA. Tome XXVIII, 1975, n° 2 et 3.
- KLAASSEN L.H. "Desurbanisation et réurbanisation". Revue Economique du Sud-Ouest, n° 4, 1974.
- LACOUR C. "Processus d'urbanisation et espaces périphériques". Revue Economique du Sud-Ouest n° 3, 1978.
- LAJUGIE J., DELFAUD P., LACOUR C. "Espace régional et aménagement du territoire". Collection Précis DALLOZ, Paris, 1979.
- LARGE J. "L'offre de transport et le comportement des entrepreneurs en matière de localisation". Mémoire DES, Université LYON II, 1974.
- LETINIER G. "Le coût des déplacements quotidiens des travailleurs dans la zone d'attraction de la main-d'oeuvre de Toulouse". Etudes d'Economie Urbaine, Ed. ESPIC, Toulouse, 1972.
- LOJKINE J. "La politique urbaine dans la région lyonnaise", MAUTOS 1974.
- LÖSCH A. "Die Räumliche Ordnung der Wirtschaft" IENA, 1940.
- MERLIN P. "L'exode rural". Travaux et Documents. Cahier n° 59, INED - PUF, 1971.
- "Méthodes quantitatives et espace urbain". Masson, 1973.
- MONOD J., DE CASTEL BAJAC Ph. "L'aménagement du territoire". Paris, PUF, Que sais-je ? n° 987, 1971, 125 pages.
- MORAN P. "L'analyse spatiale en science économique". Editions Cujas, Paris, 1966.
- MOUGEOT M. "Théorie et politique économiques régionales". Economica, 1975.
- MOUGEOT M., HERAUD J.A. "Migrations alternantes et bassins d'emplois. L'exemple de l'Alsace". RERU 1978, n° 2.

- MOSCOVICI S. "La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion". Sociologie du travail, octobre-décembre 1959, p. 24-36.
- OEDA "Etude du ramassage d'entreprises dans la Vallée de Saint Amarin et son débouché" février 1980.
- OREAM RHONE-ALPES "Le logement dans la région urbaine de Lyon : situation actuelle évolution récente, approche des besoins". Mars 1978.
- "Dossier industriel. Eléments de réflexion pour une politique industrielle dans la région urbaine de Lyon". Juin 1979.
- "L'emploi industriel de 1966 à 1975 dans la région urbaine de Lyon". Janvier 1978.
- PAELINCK J. "La théorie du développement régional polarisé". Cahiers de l'ISEA Série "Economie Régionale", mars 1965.
- PERROUX F. "Les espaces économiques". Economie Appliquée n° 1, 1950.
- PIATIER A. "Radioscopie des communes de France. Ruralité et relations villes-campagnes. Une recherche pour l'action". FNCA - CETEM, Ed. Economica, 1979.
- PIATIER A., GUIGOU J.L., MARCHADIER B. "Les relations inter-communales et les critères de ruralité". Rapport National FNCA, CETEM, juillet 1976.
- PLASSARD F. "Axe de transport et déformation de l'espace". International Journal of Transport Economic, vol. IV n° 1, avril 1977, p. 21-54.
- RAVENSTEIN E.G. "The Laws of migration". Journal of the Royal Statistical Society vol. n° 48, 1885, p. 167-219 ; vol. n° 52, 1889, p. 241-289.
- REILLY W.J. "Methods for the Study of Retail Relationships". University of Texas Bulletin n° 2944, novembre 1929.
- SCET "Les zones industrielles péri-urbaines". Urbanisme n° 122, 1970.
- SERES-CERAU "Mouvements des établissements industriels dans l'aire métropolitaine Lyon-St Etienne". Enquête réalisée pour le compte de l'OREAM, 1968.

- SIEBERT H. "Regional Economic Growth : Theory and Practice". International Scranton Textbook, Company, 1969.
- STEWART J.Q. "Empirical Mathematical Rules concerning the Distribution and Equilibrium of Population". Geographical Review, vol. 37, juillet 1947.
- STOUFFER S.A. "Intervening opportunities : A theory relative mobility and distance". American Sociological Review, décembre 1940, vol. 5 p. 845-967.
- STRAWCZYNSKY E. "La formalisation de l'espace économique dans la théorie néo-classique contemporaine". Thèse de Sciences Economiques, Poitiers 1971.
- TERMOTE M. "Migration et équilibre économique spatial". Louvain, Université Catholique de Louvain, 1969, 256 pages.
- "Les modèles de migration". Recherches Economiques de Louvain, septembre 1967, p. 413-444.
- TODARO - MICHAËL P. "Labor Migration and Urban Unemployment". Amer Econ Review, March 1970, p. 187-188.
- VALERE J. "Application de la méthode DECORTYC à l'analyse des comportements en matière de localisation de l'habitat". Cahier IEE n° 4, mars 1977.
- WEBER A. "Industrielle Standortlehre". Grundriss der social Ökonomie T 6, Tübingen 1923.
- WILLIAM CHRISTIAN J.R. and WILLIAM BRADEN "Rural migration and the gravity model". Rural Sociology, vol. 31, march 1966, p. 73-80.
- WEBER A. "Theory of the location of industries". Chicago, University Press, 1929.
- YEATES M. "Hinterland delimitation : A distance minimizing Approach". Professional Geographer n° 15, 1963, p. 7-10.
- ZIPF G.K. "The PIPz/D Hypothesis on the Intercity Movement of persons". American Sociological Review, october 1946, p. 677-686.

TROISIEME PARTIE - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET SYSTEME DE PRATIQUES ET
RELATIONS SOCIALES

- BARREAU J., JUBARD G. "Economie et organisation de l'entreprise". Ed. Sirey, 1974.
- BLEITRACH D., CHENU A. et alii "Production et consommation dans la structure des pratiques de déplacement". Cret, Aix-en-Provence, 1977.
- BONNET M. "Espace régional et moyens de transport. Analyse et compte-rendu des débats du colloque de Royaumont" in Les Annales de la Recherche urbaine. Recherche et débats. CRU n° 1, octobre 1978, p. 115-128.
- CALAME P. "La perception par les entreprises des problèmes de main-d'oeuvre dans l'arrondissement de Valenciennes. Analyse des politiques d'entreprise". Beture, 1973.
- CAMPAGNAC E. "Espace régional, filières de consommation et pratiques de transport. Les ouvriers de la sidérurgie et de la métallurgie à Dunkerque". ATP Socio-Economie des Transports. Beture, juin 1978. 347 pages.
- "Le rôle du ramassage dans les politiques d'entreprises. Exemples de Roubaix-Tourcoing et de Dunkerque" in journées d'Etudes sur "Ramassage ouvrier et transports publics". jeudi 27 janvier 1977, DTT-CETE de Lyon.
- "Mobilité et transformation des modes de vie ouvriers" in Les Annales de la recherche urbaine. Recherches et débats. CRU n°1 octobre 1978, p. 80-89.
- CAMPAGNAC E., COING H. ATP Socio-Economie des Transports. "Recherche sur le ramassage de la main-d'oeuvre par les entreprises. Deuxième partie. Le ramassage de la main-d'oeuvre dans la politique des grandes entreprises à Dunkerque" Trappes. Beture, août 1976, 230 Pages.
- "Marché du travail et urbanisation : le rôle du ramassage dans les politiques d'entreprises. L'exemple du textile à Roubaix-Tourcoing et de la sidérurgie-métallurgie à Dunkerque". Vie urbaine n° 2/3/4 1976, p. 35-47.
- CHAPOUTOT J.J., GAGNEUR J. "Systèmes de transports urbains et mobilisation. Le cas de Grenoble". UER. Urbanisation Aménagement Grenoble, décembre 1976.
- CHAPOUTOT J.J. "Transports collectifs, régulation politique et contradictions territoriales". Annales de la recherche urbaine 1978, n° 1.

- CHEVALIER M. "Modalités et fonctions du ramassage du point de vue des entreprises. Exemple de l'agglomération lyonnaise" in Journées d'Etudes "Ramassage ouvrier et transports publics". DTT-CETE de Lyon, janvier 1977.
- COING H., BIEGANSKI E. ATP Socio-Economie des Transports. "Recherche sur le ramassage de la main-d'oeuvre par les entreprises. Première Partie. Cars de ramassage et marché de l'emploi : le textile de Roubaix-Tourcoing" Trappes. Beture, août 1975, 162 pages.
- COING, DESTRADE, DUPUY "Le système de décision dans la Loire Moyenne", CERAU 1973.
- CONVERT B., JAKUBOWSKI P., PINET M. "Mobilité et processus de mutation. Le cas du bassin minier Nord-Pas-de-Calais dans le cadre de l'ATP Socio-Economie des Transports". Institut Industriel du Nord, juin 1976, Lille.
- CONVERT B., PINET M. "Conversion industrielle et mobilisation quotidienne de la main-d'oeuvre : le cas du bassin minier Nord-Pas-de-Calais" in Les Annales de la Recherche Urbaine. Recherches et débats CRU n° 1, automne 1978 p. 90-114.
- DE GAUDEMAR J.P. "La mobilité du travail : deux concepts, deux politiques". Cahiers de l'ISMEA, série AB n° 9, novembre-décembre 1975, p. 1691-1721.
- "La mobilisation générale". Editions du Champ Urbain, Paris, 1979, 286 pages plus annexes.
- DUPUY G. "Logement et transport du personnel des entreprises". Trappes. Beture 1972.
- DUPUY G., COING H. "Marchés de l'emploi de la Loire et de l'Isère". CERAU, 1972.
- GERARDIN B. "Ramassage ouvrier et politique du personnel des entreprises". Note de travail IEE 78-16, juillet 1978.
- GERARDIN B., REVEYRAND O. "Analyse des déterminants du choix modal des salariés ayant accès aux systèmes de ramassage entreprises". Rapport final. Etude réalisée pour le compte de l'IRT. Note de travail IEE 78-5, mars 1978.
- GUILBERT M. "Les fonctions des femmes dans l'industrie". Paris, Mouton 1966.

- HAUMONT B., SAVY M. "Appareils d'Etat et transports régionaux de personnes. Le cas des Bouches-du-Rhône et de la Lorraine". Prospective et Aménagement. ATP Socio-Economie des Transports 1978.
- INSTITUT DES ETUDES ECONOMIQUES "Analyse des déterminants du choix modal des salariés ayant accès aux systèmes de ramassage entreprises. Rapport de la pré-enquête". Lyon IEE, septembre 1977, 112 pages (Etude réalisée pour le compte de l'IRT).
- INSTITUT DE SOCIOLOGIE DE LYON "Etude sociologique de la population industrielle des usines BERLIET" Lyon 1965.
- JARDILLIER P. "L'organisation humaine des entreprises" Paris, PUF, 1965.
- MERCIER C. "Les déracinés du capital. Immigration et accumulation". Presses Universitaires de Lyon, 1977.
- MICHEAU M. "Marché du travail local et besoins d'emploi : état des études et évolution de la recherche" in Les marchés locaux du travail. Collection Economie et Planification. Commissariat Général au Plan. La Documentation Française, Paris; 1978.
- POULENAT - ABALLEA C. "Le ramassage d'entreprises en France". Revue Recherche Transport n° 18, avril 1977.
- "Le ramassage d'entreprises en France" in 40ème Table Ronde d'Economie des Transports "Les Transports semi-collectifs". CEMT, Paris, janvier 1978.
- RIBELL G., MAY N. "Mobilisation de la force de travail, bassins de main-d'oeuvre industrielle et revendications transport. Le cas de l'agglomération rouennaise". ATP Socio-Economie des Transports. Prospective et Aménagement, Paris, mars 1978, 253 pages.
- SERETES "Image de marque des transports collectifs ferroviaires et routiers", avril 1979. Etude réalisée pour le Ministère des Transports.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<u>AVANT-PROPOS</u>	V
<u>INTRODUCTION</u>	1
<u>PREMIÈRE PARTIE - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET SYSTÈME DE TRANSPORT</u>	7
<u>CHAPITRE I - LE CADRE JURIDIQUE</u>	9
I - <u>TRANSPORT-EMPLOYEUR ET COORDINATION DES TRANSPORTS ROUTIERS</u>	9
II - <u>L'EVOLUTION DU CADRE JURIDIQUE</u>	12
1 - Le décret du 21 décembre 1973	12
2 - Transports de personnel et versement transport	13
3 - La refonte du décret de 1949	14
<u>CHAPITRE II - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS : ÉVALUATION QUANTITATIVE</u>	17
I - <u>L'IMPORTANCE QUANTITATIVE DU TRANSPORT-EMPLOYEUR</u>	18
1 - Le transport-employeur dans les migrations quotidiennes	18
2 - Evaluation du trafic	19
II - <u>LA PLACE DU TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS</u>	23
III - <u>ANALYSE DE LA REPARTITION DE LA POPULATION RAMASSEE PAR REGION</u>	26
1 - La situation en 1978	26
2 - La tendance d'évolution	32
IV - <u>LE TRANSPORT-EMPLOYEUR ET LA TAILLE DES AGGLOMERATIONS</u>	34
1 - La répartition dans la région parisienne selon le lieu de résidence de l'usager	35
2 - La répartition du transport-employeur dans la région urbaine de Lyon	36
<u>CHAPITRE III - CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES ENTREPRISES DES USAGERS ET DES TRANSPORTEURS</u>	39
I - <u>LES SOURCES D'INFORMATION</u>	40

II - CARACTERISTIQUES GENERALES DES ENTREPRISES	41
1 - Taille des établissements	41
2 - Les effectifs ramassés	42
3 - Secteurs d'activités	44
4 - Typologie des entreprises	46
III - CARACTERISTIQUES SOCIO-ECONOMIQUES DES USAGERS	48
1 - Le sexe	48
2 - L'ancienneté dans l'entreprise	54
IV - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR ET LES TRANSPORTEURS ROUTIERS	55
1 - Le transport-employeur dans l'activité des transporteurs routiers	55
2 - Le transport-employeur dans la stratégie des entreprises de transports	60
CHAPITRE IV - L'ORGANISATION ET LES CARACTÉRISTIQUES ÉCONOMIQUES DU TRANSPORT-EMPLOYEUR	63
I - LA DATE DE MISE EN PLACE DES RESEAUX	64
II - LE CHOIX DU MODE DE RAMASSAGE	65
III - CARACTERISTIQUES GENERALES DES CIRCUITS	68
1 - Importance des réseaux	68
2 - Longueur des circuits	69
3 - Les horaires	72
IV - CARACTERISTIQUES TECHNIQUES ET ECONOMIQUES DU TRANSPORT-EMPLOYEUR	74
1 - La vitesse	74
2 - Le confort	75
3 - La flexibilité	77
4 - Le coût	77
5 - Le taux d'occupation des cars	79
6 - Consommation énergétique	81
DEUXIÈME PARTIE - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET SYSTÈME DE LOCALISATION	87
CHAPITRE V - MIGRATIONS RÉSIDENTIELLES ET LOCALISATION DE L'EMPLOI DANS LES RÉGIONS URBAINES	93
I - DÉFINITION DE LA RÉGION URBAINE	93
II - LA LOGIQUE DES MIGRATIONS RÉSIDENTIELLES	96
1 - De l'exode rural à l'exode urbain	96
III - LA LOGIQUE DE LOCALISATION DE L'EMPLOI	101
1 - Vers une nouvelle logique de localisation des établissements	101
2 - La logique de localisation de l'emploi à l'intérieur des régions urbaines	103

CHAPITRE VI - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET MORPHOLOGIE DES BASSINS DE MAIN-D'OEUVRE	107
I - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET THÉORIE DES MIGRATIONS	107
II - DISTANCE ET FLUX DE TRANSPORT-EMPLOYEUR	109
1 - La distance dans la théorie des migrations	109
2 - Distance et flux de transport-employeur	113
III - AIRE DE RECRUTEMENT ET TRANSPORT-EMPLOYEUR	118
CHAPITRE VII - FLUX DE TRANSPORT-EMPLOYEUR ET SYSTÈME DE LOCALISATION	121
I - LES LOCALITÉS ÉMETTRICES ET RÉCEPTRICES DE FLUX DE RAMASSAGE DANS LE SYSTÈME DE LOCALISATION	122
1 - L'exemple du centre et de la proche banlieue de l'agglomération lyonnaise	122
2 - Le système de ramassage BERLIET-RVI (partie Isère)	126
3 - Les cantons de la Bièvre	129
II - LES FLUX DE TRANSPORT-EMPLOYEUR : UN ÉLÉMENT DE STRUCTURATION DE L'ESPACE	132
1 - Le transport-employeur : un substitut à la migration définitive	132
2 - Transport-employeur et rurbanisation	133
TROISIÈME PARTIE - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET SYSTÈME DE PRATIQUES ET RELATIONS SOCIALES	137
CHAPITRE VIII - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET RAPPORTS SOCIAUX DE PRODUCTION	141
I - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS LA POLITIQUE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE	142
1 - La place du transport-employeur dans la politique du personnel	142
2 - Transport-employeur et actions des entreprises en matière de transport	142
II - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL	145
1 - La mobilisation de la main-d'œuvre	145
2 - La politique de différenciation spatiale du recrutement de la main-d'œuvre	146
3 - Typologie des politiques de recrutement	150
III - LE TRANSPORT-EMPLOYEUR DANS LA POLITIQUE DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE	152
1 - Transport-employeur et conditions de reproduction de la force de travail	152
2 - Transport-employeur et gestion des rapports sociaux	155

<u>CHAPITRE IX - TRANSPORT-EMPLOYEUR ET PRATIQUES SOCIALES DES</u>	
<u>USAGERS</u>	159
I - <u>LES DETERMINANTS SOCIO-ECONOMIQUES DU CHOIX MODAL</u>	161
1 - Segmentation socio-économique et choix modal	161
2 - Univers "objectif" de choix modal et segmentation des comportements	162
3 - Variables socio-économiques et univers objectif de choix modal	164
II - <u>L'ANALYSE LEXICOLOGIQUE ET SEMANTIQUE : UN OUTIL D'ANALYSE DES PRATIQUES SOCIALES DES USAGERS</u>	169
1 - La méthodologie de l'analyse lexicologique et sémantique des discours	169
2 - Les résultats de l'analyse lexicologique de discours concernant le transport-employeur	174
3 - Analyse lexicologique et système de pratiques et relations sociales	176
<u>CONCLUSION</u>	179
<u>BIBLIOGRAPHIE</u>	185

DANS LA MEME COLLECTION

- 1. LES AUTOROUTES ET LE DEVELOPPEMENT REGIONAL**
par François Plassard
Un sujet important et difficile, traité dans un ouvrage de portée très générale sur l'espace.
- 2. EVALUER LA POLITIQUE DES TRANSPORTS**
par E. Bloy - A. Bonnafous - J.M. Cusset - B. Gérardin
Une analyse du calcul économique en vigueur et des propositions de critères de redistribution et d'environnement.
- 3. LA NATURE ET LA VILLE**
par Jean Baptiste Vaquin
La première tentative globale d'une approche économique de ce problème.
- 4. LE SECTEUR DES TRANSPORTS**
par Maurice Bernadet et Gilles Joly
L'essentiel des données physiques, juridiques et économiques du secteur.
- 5. ELEMENTS D'ECONOMIE IMMOBILIERE**
par Jean-François Goux
Un ouvrage de base pour la compréhension de la construction de la ville.
- 6. DYNAMIQUE URBAINE**
par Jay W. Forrester
L'édition française d'un classique de l'analyse des systèmes.
- 7. LE RENOUVEAU DU CHEMIN DE FER**
par Michel Chesnais
Une analyse rigoureuse des échanges ferroviaires dans le système des transports.
- 8. L'ENTREPRISE DANS L'ESPACE URBAIN**
par Philippe Aydalot
La première analyse de la localisation et du déplacement des activités dans l'espace urbain.
- 9. TRANSPORTS ET SOCIETE**
Colloque de Royaumont
Un bilan très riche des recherches françaises en matière de socio-économie des transports.
- 10. TRAIN OU AUTOMOBILE ! Les choix de l'Usager**
par Raymond Lang
Une réflexion très complète sur un problème redevenu actuel.